

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

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

1. 当社は、当社グループの担う社会的責任を果たし、当社グループの目指す姿「世界で一番の食べる喜びをお届けする会社」の実現に向けて、当社グループが最適と考えるガバナンス体制を構築し、機能させるため、当社グループのコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方を示すとともに、その充実に継続的に取り組みます。
2. 当社グループのコーポレート・ガバナンスは、グループ全体の経営の透明性と効率性を高め、迅速かつ適正な意思決定と業務執行の適正性を確保し、積極果敢な経営判断を可能にするとともにその責任を明確にすることを基本とします。

【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】

当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則を全て実施しております。

【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

当社は、当社グループの目指す姿「世界で一番の食べる喜びをお届けする会社」の実現に向けて、当社が最適と考えるガバナンス体制を構築し、その充実に継続して取り組んでおり、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と枠組みをまとめた「ニッポンハムグループ・コーポレートガバナンス基本方針」（以下「基本方針」といいます。）を制定・公表しております。

「ニッポンハムグループ・コーポレートガバナンス基本方針」

（日本語） https://www.nipponham.co.jp/ir/policy/pdf/20220624_01.pdf

（英語） https://www.nipponham.co.jp/eng/ir/policy/pdf/20220624_01.pdf

また、「コーポレートガバナンス・コード」における基本原則・原則・補充原則の全83項目に対する当社の対応状況については以下をご参照ください。

「コーポレートガバナンス・コード実施対応表」

（日本語） https://www.nipponham.co.jp/ir/policy/pdf/20211210_02.pdf

（英語） https://www.nipponham.co.jp/eng/ir/policy/pdf/20211210_02.pdf

なお、「コーポレートガバナンス・コード」によって開示することが求められる事項の内容は以下のとおりです。

（原則1-4）政策保有株式に関する基本方針及び議決権の行使について適切な対応を確保するための基準

当社は、政策保有株式を保有しないことを原則としますが、取引の安定や事業拡大のための連携強化、資金調達の円滑化など、当社グループの持続的成長や企業価値向上に政策保有株式が欠かせないと認められる場合には、保有することがあります。

当社は、毎年1回全投資銘柄につきレビューを行い、株式保有に伴う便益、株式の価格変動リスク及び発行体企業の信用リスク等が資本コストに見合っているかを精査し、保有の適否を総合的に判断しています。保有の必要性が薄れてきた銘柄については、株価や市場動向等を踏まえ、適宜売却を実施していきませんが、保有の意義が認められる場合であっても、発行体との合意の上で売却を行うことがあります。

当社の政策保有株式については、2022年3月期末において時価総額約303億円であり、当社連結総資産の3.3%程度であることから大きな比率ではないと認識しておりますが、引き続き全投資銘柄につき定期的に見直し、縮減を進めてまいります。

当社は、政策保有株式の議決権行使にあたっては、個々の議案を精査した上で、株主利益を軽視していない限り当該取引先の会社提案を尊重します。但し、当該取引先に不祥事（経営者に関するものを含みます）、または反社会的行為が発生した場合には、コーポレート・ガバナンスの改善に資するよう議決権を行使します。

（原則1-7）関連当事者間取引を行う際の枠組み

1) 当社が役員との間で法令に定める競業取引及び利益相反取引を行うにあたっては、取締役会の承認を受けて実施し、結果を取締役に報告します。

2) 当社は、当社と主要株主又は取締役・執行役員及びその家族との間で行われた取引の有無及びその内容について、年に一度、調査を行います。また、随時、監査役監査、会計監査人監査及び内部監査においても当該調査の実施状況について確認します。

（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

1) 中核人材の登用等における多様性の確保について

当社は、当社グループで働く従業員にジェンダーや年齢、国籍、民族性等の多様な視点や価値観が存在することが経営上の成果に繋がるのと考

えに立ち、従業員の多様性の確保に向けて取り組んでいます。

採用や人事評価、登用は、適切な能力評価により実施し、差別的取扱いは行いません。

人事諸制度や職場環境を整備することで、多様な人材の活躍を推進していきます。

当社の女性活躍推進については、育児と仕事の両立を支援する制度や、女性が活躍しやすい環境を整備することで、下記表の通り、目標達成に向けて、継続して取り組んでいきます。

女性管理職比率 (2021年度実績)8.5% (2030年度目標)20.0%

女性監督職以上比率(2021年度実績)20.2% (2030年度目標)35.0%

2)多様性の確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針

キャリアの考え方を「会社から提供されるもの」から「個人と会社が一緒にすり合わせて築くもの」へシフトし、キャリア自律を目指して従業員自らがキャリアを描き成長していくことを支援しています。

各階層別の教育プログラムに加えて、各自のキャリア自律を促進するための「目的別研修(自主参加型)」の拡充、従業員が積極的に自身のキャリアを設計できるよう、「社内公募制度」や「自己申告制度」、人生の節目となる30・40・50・55歳到達時に、今後の人生設計に気付きを与える「キャリアプランセミナー」など、各種制度を実施しています。

(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、日本ハム企業年金基金を通じて、企業年金の積立金の運用を行い、当基金において代議員会、理事会及び年金資産運用委員会を設置しております。四半期毎に開催する年金資産運用委員会には、当社の財務部門責任者や積立金の運用に関する専門的知識を有する外部コンサルタントが出席し、運用の基本方針、投資先商品の選定及び運用状況のモニタリングを実施しております。

また、当基金は、積立金の運用を国内外の複数の運用機関へ委託し、個別の投資先選定や議決権行使を各運用機関へ一任することで、企業年金の受益者と各社との間で利益相反が生じないようにしております。

(原則3-1)適切な情報開示と透明性の確保

1)当社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画

(1)理念・経営ビジョン

以下のURLにおいて開示しています。

<https://www.nipponham.co.jp/group/vision/>

<https://www.nipponham.co.jp/group/vision/ci.html>

<https://www.nipponham.co.jp/group/vision/brand.html>

(2)中期経営計画

以下のURLにおいて開示しています。

<https://www.nipponham.co.jp/ir/policy/plan.html>

https://www.nipponham.co.jp/ir/library/briefing_session/pdf/20210514.pdf

https://www.nipponham.co.jp/ir/library/briefing_session/pdf/20220513.pdf

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

(1)コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

本報告書「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」に記載のとおりです。

(2)基本方針

本報告書「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」コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示」に記載のとおりです。

3)取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続き

基本方針添付の添付資料2「報酬等の額又はその算定方法に係る決定に関する方針」をご参照ください。

4)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)指名・選任の方針、手続き等

当社の取締役候補者、監査役候補者及び執行役員は、企業理念の実現に資する経営者の要件(誠実、献身、熟慮、挑戦、共感)を満ち、相応しい豊富な経験、高い見識、高度な専門性を有する者とします。なお、次世代経営者育成計画に基づき、全社横断的な「選抜・教育・異動プログラム」や「経営者行動特性分析プログラム」等を踏まえて、指名するものとします。

・代表取締役社長

当社の代表取締役社長の選定については、当社グループの代表として、相応しい成果・資質・人望を有する候補者を、役員指名検討委員会において評価・審議し、候補者案を取りまとめ、これを取締役会に答申します。取締役会は、同委員会の答申を踏まえ、熟議を重ねた上で、選定します。

・取締役

当社取締役会は、求められる役割と責務を果たし、また取締役会全体での多様性を保つべく、ジェンダー、国籍、民族性等にとらわれず多様な知識、経験及び能力を有する者がバランス良く取締役に選任されるよう考慮して候補者を指名します。

役員指名検討委員会が候補者原案を策定し、代表取締役社長に提案します。代表取締役社長は当該提案を踏まえた候補者案を役員指名検討委員会に上程し、役員指名検討委員会は検討結果を取締役に答申します。取締役会は、役員指名検討委員会の答申を尊重して株主総会で提案する取締役候補者を決定します。

・監査役

当社取締役会は、多様な知識、経験及び能力を有する者がバランス良く監査役に選任されるよう考慮して候補者を指名します。

役員指名検討委員会が候補者原案を策定し、代表取締役社長に提案します。代表取締役社長は当該提案を踏まえた候補者案を役員指名検討委員会に上程し、役員指名検討委員会は監査役会の事前の同意を得た検討結果を取締役に答申します。取締役会は、役員指名検討委員会の答申を尊重して株主総会で提案する監査役候補者を決定します。

なお、監査役候補者の選定方針の内容、監査役選任議案を決定する手続、補欠監査役の選任の可否等は、監査役会と取締役会との間であらかじめ協議の上決定されるものとします。

・執行役員

代表取締役社長は、当社グループの事業等に精通した者で、能力、経験、実績など多角的な観点から執行役員候補者を選考します。取締役会は、選考理由を審議の上、選任します。

(2)解職・解任の手続き等

・代表取締役社長

当社の代表取締役社長の職務執行に不正又は重大な法令もしくはコンプライアンス違反等があった場合においては、役員指名検討委員会における審議を踏まえ、取締役会の決議により代表取締役社長を解職することとしております。

・業務執行取締役及び執行役員

当社の業務執行取締役及び執行役員の職務執行に不正又は重大な法令もしくはコンプライアンス違反等があった場合においては、役員指名検討委員会における審議を踏まえ、取締役会の決議により業務執行取締役の解職及び執行役員の解任を行うこととしております。

5) 個々の選任・指名についての説明

(1) 社外取締役・社外監査役の候補者の指名理由

本報告書の「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」中の【取締役関係】【監査役関係】にそれぞれ記載された「会社との関係(2)」をご参照ください。

(2) 社内取締役・社内監査役の候補者の指名理由

当社ホームページにおいて公表しております第77期有価証券報告書50頁から54頁の個人別の経歴をご参照ください。

https://www.nipponham.co.jp/ir/library/report/pdf/y_2022.07.pdf

(補充原則3-1-3) サステナビリティについての取組み

1) サステナビリティに関する取組み

当社は2021年に5つのマテリアリティを特定し、中期経営計画における事業戦略に結び付けて施策を推進しております。こうした取組みを通じてSDGsの達成にも貢献していきます。

サステナビリティに関する取組みについては、以下のURLにおいて開示しています。

<https://www.nipponham.co.jp/csr/>

2) 人的資本への投資

当社は「求められる人材像」を人材マネジメントシステムの根幹に置き、「採用」「教育・育成」「評価・処遇」「異動・配置」のPDCAサイクルを効果的に運用し、戦略的な人材育成・人材活用を行っています。

人的資本に関する取組みについては、以下のURLにおいて開示しています。

<https://www.nipponham.co.jp/csr/human/diversity/training.html>

3) 知的財産(研究・開発)への投資

Vision2030「たんばく質を、もっと自由に。」の下、中期経営計画2023では、技術起点からの新事業創出への取組み、社会課題を解決するための研究成果の実現、SDGsにつながる事業課題への取組み、イノベーションを伴った長期ビジョンテーマの推進を研究・開発の方針としております。当社には、「中央研究所」「技術開発室」の2つの研究機関があります。

「中央研究所」では、様々な分野に応用できる新素材研究や技術開発を、「技術開発室」では、加工食品に関する独自の研究開発を行っています。

研究・開発に関する取組みについては、以下のURLにおいて開示しています。

<https://www.nipponham.co.jp/group/rd/>

4) 気候変動に係るリスク及び収益機会が自社の事業活動や収益等に与える影響について

5つのマテリアリティのうち「持続可能な地球環境への貢献」については、化石燃料由来のCO2排出量の削減目標を設定し、施策を推進しております。また、当社は2020年にTCFDの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。現在、リスク・機会の分析を経て、シナリオ分析、事業インパクト評価を実施しています。

気候変動への対応については、以下のURLにおいて開示しています。

<https://www.nipponham.co.jp/csr/environment/climate/>

(補充原則4-1-1) 経営陣への委任の範囲の概要

当社取締役会は、法令により取締役会の専決とされる事項及び取締役会規則に定める経営上の重要事項を決定し、それ以外の業務執行の決定権限は代表取締役と各事業本部長及び業務運営組織の長に委譲します。

当社取締役会決議事項は、基本方針の参考資料1「当社取締役会決議事項」をご参照ください。

(原則4-9) 独立社外取締役の独立性判断基準

基本方針の添付資料1「社外役員の独立性に関する基準」をご参照ください。

(補充原則4-10-1) 指名委員会・報酬委員会の構成の独立性に関する考え方、権限、役割等

本報告書「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」中の【取締役関係】【監査役関係】にそれぞれ記載された「会社との関係(2)」および【補足説明】をご参照ください。

(補充原則4-11-1) 取締役会全体としての多様性、規模等に関する考え方

当社は、取締役会メンバーへ求められる能力・経験を、長期ビジョンや中期経営計画、ニッポンハムグループ・コーポレートガバナンス基本方針等をベースに、経営全般に係るコア・基盤スキルに加え、「消費者視点」など長期ビジョン実現への当社固有スキルも導出し、スキル・マトリックスとして可視化しています。そして役員指名検討委員会での審議を通じ、各スキル項目(企業経営、国際性、地球環境・サステナビリティ、消費者視点・マーケティング・研究開発、財務・会計、法務・品質管理・リスクマネジメント)の要件を充たす人材をバランスよく選定し、多様性も考慮しながら取締役会を構成しています。

各取締役のスキル・マトリックスについては、以下のURLにおいて開示しています。

<https://www.nipponham.co.jp/ir/policy/skillmatrix.html>

(補充原則4-11-2) 取締役・監査役の兼任状況

当社ホームページにおいて公表しております第77回定時株主総会招集通知8頁から16頁並びに34頁から35頁、及び第77期有価証券報告書50頁から54頁の個人別の経歴をご参照ください。

https://www.nipponham.co.jp/ir/events/generalmeeting/pdf/notice_220525_01.pdf

https://www.nipponham.co.jp/ir/library/report/pdf/y_2022.07.pdf

(補充原則4-11-3) 取締役会の実効性評価

当社取締役会は、基本方針に基づき取締役会の実効性について、分析と評価を実施しました。

詳細は、基本方針参考資料3.をご参照ください。

(補充原則4-14-2) 取締役・監査役に対するトレーニングの方針

当社は、取締役・監査役に対して、取締役・監査役に求められる役割と責務を果たすため、就任時又は就任後必要に応じて、会計、法律及び当社

の事業に関する特有の知識(当社の事業に関連する法令や規制、重点リスクを含みます)の習得を目的とする研修を実施します。また、社外取締役及び社外監査役には、当社の事業・財務・組織等に関する必要な情報を継続して提供するとともに、主要拠点を視察する機会を確保するなど、その役割・責務を実効的に果たしうる環境の整備を行います。さらに、当社は、全ての取締役及び監査役がその在任中におけるそれぞれの役割や責務を果たすうえで必要になる自己研鑽を行うことを奨励し、個々の取締役・監査役に適合したトレーニングの機会の提供・斡旋を行うとともに、その研修費を負担します。

(原則5-1)株主との建設的な対話に関する方針

当社は、当社の持続的な成長と中長期的企業価値向上に資する建設的な対話を目的とする株主、投資家及び議決権行使助言会社との対話を促進します。

(1)株主との建設的な対話全般は、担当執行役員が統括し全体調整を図ります。

(2)個人投資家の対応窓口を総務部、機関投資家等の対応窓口を広報IR部と定め、対話の目的に応じて、代表取締役、取締役又は執行役員が面談に対応するなど、円滑かつ効果的な対話の推進に努めます。

(3)株主との建設的な対話を補助するため、広報IR部、経営企画部、総務部、経理財務部、法務部を担当する各執行役員は、相互に関連情報を共有し、有機的に連携しながら対応を図ります。また、当社の株主構造を定期的に把握するよう努めます。

(4)国内外の機関投資家を個別訪問するほか、四半期ごとに機関投資家向け決算説明会、個人投資家説明会を継続的に開催します。また、当社ホームページ上で積極的な情報開示を行います。

(5)対話等にに応じた役員等は、対話等を通じて得られた株主の関心、意見、懸念等を取締役に報告し、取締役及び監査役はその内容を共有します。

(6)会社情報管理規則に則り会社情報を管理し、インサイダー情報の漏洩を防止します。

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)	21,445,900	20.84
株式会社日本カस्टディ銀行(信託口)	8,510,500	8.27
株式会社百十四銀行	3,768,626	3.66
明治安田生命保険相互会社	3,677,288	3.57
農林中央金庫	2,963,419	2.88
日本生命保険相互会社	2,785,037	2.71
株式会社三菱UFJ銀行	2,747,417	2.67
株式会社三井住友銀行	2,325,109	2.26
株式会社日本カस्टディ銀行(証券投資信託口)	1,631,100	1.58
共栄火災海上保険株式会社	1,613,427	1.57

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 更新

1.2022年3月31日現在で記載しております。

2.2021年12月6日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書(変更報告書)において、ブラックロック・ジャパン株式会社が2021年11月30日現在で株式を所有している旨が記載されているものの、当社として2022年3月31日現在における実質所有株式数の確認ができませんので、上記「大株主の状況」では考慮していません。

【氏名又は名称 / 保有株式数 / 株式保有割合】

ブラックロック・ジャパン株式会社他5社 / 3,806千株 / 3.70%

3.2022年2月21日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書(変更報告書)において、三井住友信託銀行株式会社が2022年2月15日現在で株式を所有している旨が記載されているものの、当社として2022年3月31日現在における実質所有株式数の確認ができませんので、上記「大株主の状況」では考慮していません。

【氏名又は名称 / 保有株式数 / 株式保有割合】

三井住友信託銀行株式会社他2社 / 6,608千株 / 6.42%

4.2022年4月6日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書(変更報告書)において、野村證券株式会社が2022年3月31日現在で株式を所有している旨が記載されているものの、当社として2022年3月31日現在における実質所有株式数の確認ができませんので、上記「大株主の状況」では考慮していません。

【氏名又は名称 / 保有株式数 / 株式保有割合】

野村證券株式会社他2社 / 8,993千株 / 8.74%

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分 更新	東京 プライム
決算期	3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	1兆円以上
直前事業年度末における連結子会社数	50社以上100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

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	12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	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	3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) 更新

氏名	属性	会社との関係()										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
河野 康子	その他											
荒瀬 秀夫	他の会社の出身者											
山崎 徳司	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) 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
河野 康子		株式会社東京証券取引所が指定を義務付ける一般株主と利益相反が生じるおそれが無い独立役員であります。	<p>< 社外取締役として選任した理由 ></p> <p>河野康子氏は、当社取締役に就任して以来、役員指名検討委員会の委員長、報酬検討委員会、コンプライアンス委員会及びサステナビリティ委員会の委員として積極的に意見を述べるなど、当社社外取締役としての職責を果たしております。</p> <p>消費者問題に関する豊富な経験及び知見等を有していることから、経営全般はもとより、企業理念の実現に向けたマイルストーンとして策定したニッポンハムグループ「Vision2030」の実現に向けて取り組むべき社会課題として設定したニッポンハムグループ「5つのマテリアリティ」の推進・実行に関して有益な提言をいただくことを期待しております。これらのことから、業務執行を監督する独立社外取締役として適切な人材と判断し、同氏を引き続き社外取締役といたしました。</p> <p>< 独立役員に指定した理由 ></p> <p>当社が定める独立性を客観的に判断する、「【独立役員関係】その他独立役員に関する事項」に記載の「社外役員の独立性に関する基準」により、一般株主と利益相反の生じるおそれがなく十分な独立性を有していると判断し、独立役員に指定いたしました。</p>
荒瀬 秀夫		株式会社東京証券取引所が指定を義務付ける一般株主と利益相反が生じるおそれが無い独立役員であります。	<p>< 社外取締役として選任した理由 ></p> <p>荒瀬秀夫氏は、当社取締役に就任して以来、役員指名検討委員会、報酬検討委員会及びサステナビリティ委員会の委員として積極的に意見を述べるなど、当社社外取締役としての職責を果たしております。</p> <p>大手医療機器メーカーにおいて海外事業担当の取締役を務め、変化に対応するグローバルな企業経営における豊富な経験及び高い見識を有していることから、経営全般はもとより、企業理念の実現に向けたマイルストーンとして策定したニッポンハムグループ「Vision2030」の実現に向け、バックキャスト視点で策定した「中期経営計画2023」の経営方針である「海外事業における成長モデルの構築」に関して有益な提言をいただくことを期待しております。これらのことから、業務執行を監督する独立社外取締役として適切な人材と判断し、同氏を引き続き社外取締役といたしました。</p> <p>< 独立役員に指定した理由 ></p> <p>当社が定める独立性を客観的に判断する、「【独立役員関係】その他独立役員に関する事項」に記載の「社外役員の独立性に関する基準」により、一般株主と利益相反の生じるおそれがなく十分な独立性を有していると判断し、独立役員に指定いたしました。</p>

山崎 徳司	株式会社東京証券取引所が指定を義務付ける一般株主と利益相反が生じるおそれが無い独立役員であります。	<p>< 社外取締役として選任した理由 > 山崎徳司氏は、当社監査役に就任して以来、食品セクターの証券アナリスト経験者としての専門的見地と豊富な経験に基づき、企業分析の視点はもとより、経営全般に対する発言を適宜行うなど、当社社外監査役としての職責を果たしております。</p> <p>これまでの監査役及びサステナビリティ委員会のオブザーバーとして積み重ねた実績・経験と証券アナリスト経験者としての専門的見地を有していることから、経営全般はもとより、企業理念の実現に向けたマイルストーンとして策定したニッポンハムグループ「Vision2030」の実現に向け、バックキャスト視点で策定した「中期経営計画2023」の経営方針である「収益性を伴ったサステナブルな事業モデルへのシフト」に関して有益な提言をいただくことを期待しております。</p> <p>これらのことから、業務執行を監督する独立社外取締役として適切な人財と判断し、同氏を社外取締役といたしました。</p> <p>< 独立役員に指定した理由 > 当社が定める独立性を客観的に判断する、「[独立役員関係] その他独立役員に関する事項」に記載の「社外役員の独立性に関する基準」により、一般株主と利益相反の生じるおそれがなく十分な独立性を有していると判断し、独立役員に指定いたしました。</p>
-------	---	--

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	役員指名検討委員会	4	0	0	3	0	1	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	報酬検討委員会	4	0	1	3	0	0	社外取締役

補足説明 更新

役員指名検討委員会は、代表取締役候補者・取締役候補者・監査役候補者の決定及び代表取締役社長以下経営陣(業務執行取締役及び執行役員)の解職及び解任審議に対する透明性と客観性を高め、取締役会の監督機能の強化を図ることを目的としています。

「その他」の1名は、独立社外監査役であります。

委員の選定については、取締役会において、当委員会の委員を、取締役又は監査役の中から指名し、選任しています。また、当委員会の委員は、過半数を独立社外役員で構成しており、取締役会において、当委員会の委員長を社外取締役(独立役員)から指名し、選任することで、独立性を高めています。

当委員会の事務局は人事部が担当しています。

2021年度の委員については、下記の通りです。

委員長 河野 康子(社外取締役)

委員 岩崎 淳(社外取締役)、荒瀬 秀夫(社外取締役)、芝 昭彦(社外監査役)

2021年度の委員会において、以下の通り審議いたしました。

- ・2021年7月:委員会活動スケジュール・候補者検討プロセス実施内容の確認について
- ・2021年8月:取締役スキル・マトリックス案に関する審議について
- ・2021年9月:取締役スキル・マトリックス案に関する継続審議について
- ・2021年10月:取締役スキル・マトリックス案に関する継続審議について
- ・2021年11月:役員指名候補者に関する審議について
- ・2021年12月:役員指名候補者に関する継続審議について
- ・2022年1月:第78期役員体制案について

2022年度の委員については、下記の通りです。

委員長 河野 康子(社外取締役)

委員 荒瀬 秀夫(社外取締役)、山崎 徳司(社外取締役)、芝 昭彦(社外監査役)

報酬検討委員会は、取締役会の諮問機関として、役員報酬制度・評価制度の構築・改定にかかる審議や、評価結果の妥当性に関する審議を行

【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

当社の社外取締役と社外監査役は全員、独立役員の資格を充たしており、当社は社外役員全員を独立役員として東京証券取引所に届け出ております。

「社外役員の独立性に関する基準」

当社は、当社の社外役員及び社外役員候補者が、次の各項目のいずれにも該当しないと判断される場合に、当該社外役員又は当該社外役員候補者が当社からの独立性を有しているものと判断します。

- 1.現在又は過去における、当社、当社の子会社又は持分法適用会社(以下「ニッポンハムグループ」といいます。)の取締役(社外取締役は除きます。)、執行役、執行役員又は使用人(以下「業務執行者」といいます。)
- 2.当事業年度を含む直近5事業年度における、当社の大株主(注1)若しくはその業務執行者又はニッポンハムグループが大株主である先の業務執行者
- 3.当事業年度を含む直近5事業年度における、ニッポンハムグループの主要な取引先(注2)又はその業務執行者
- 4.当事業年度を含む直近5事業年度において、ニッポンハムグループから1事業年度あたり1,000万円以上の寄付を受けた者(当該寄付受領者が法人、組合等の団体である場合は、当該団体に所属する者をいいます。)
- 5.当事業年度を含む直近5事業年度において、ニッポンハムグループから役員報酬以外に、1事業年度あたり1,000万円以上の報酬を受領した、弁護士、公認会計士、各種コンサルティング等の専門的サービス提供者(当該サービス提供者が法人、組合等の団体である場合は、当該団体に所属する者をいいます。)
- 6.(1)社外取締役の独立性を判断する場合にあっては、上記1から5のいずれかに該当する者のうち、重要な者(注3)の配偶者及び三親等以内の親族
(2)社外監査役の独立性を判断する場合にあっては、上記1から5のいずれかに該当する者のうち重要な者(注3)並びに現在又は過去においてニッポンハムグループの取締役(社外取締役を含みます。)又は会計参与である者の配偶者及び三親等以内の親族
- 7.社外役員の相互就任関係(注4)となる先の業務執行者

注1.「大株主」とは、総議決権の10%以上を直接又は間接的に保有している者をいいます。

注2.「主要な取引先」とは、ニッポンハムグループとの取引において、支払額又は受取額が、ニッポンハムグループ又は取引先の連結売上高の2%以上を占めている者をいいます。

注3.「重要な者」とは、上記1ないし4においては業務執行取締役、執行役、執行役員又は部長職以上の使用人をいい、上記5においては各監査法人に所属する公認会計士、各法律事務所所属する弁護士を含みます。

注4.「社外役員の相互就任関係」とは、ニッポンハムグループの業務執行者が社外役員として現任している先の業務執行者を、当社の社外役員として迎え入れることをいいます。

【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

当社は、取締役(社外取締役及び国内非居住者を除きます。以下同じ。)及び執行役員(国内非居住者を除きます。取締役とあわせて、以下「取締役等」といいます。)を対象に、取締役等の報酬と、当社の業績及び株主価値との連動性をより明確にし、当社の企業理念実現に向けて、中長期的な企業価値向上を促すインセンティブを付与することを目的として、業績連動型株式報酬制度(以下「本制度」といいます。)を新たに導入いたしました。

本制度では、役員報酬BIP(Board Incentive Plan)信託(以下「BIP信託」といいます。)と称される仕組みを採用します。BIP信託とは、欧米の業績連動型株式報酬(Performance Share)制度及び譲渡制限付株式報酬(Restricted Stock)制度と同様に、役位及び業績目標の達成度等に応じて、当社株式及び当社株式の換価処分相当額の金銭(以下「当社株式等」といいます。)を取締役等に交付及び給付(以下「交付等」といいます。)する制度です。

本制度は、原則として、当社が掲げる中期経営計画の期間に対応する事業年度(以下「対象期間」といいます。)を対象として、役位及び業績目標の達成度等に応じて、当社株式等の交付等を行います。ただし、2020年度から開始する本制度については、前中期経営計画の残存期間である2021年3月31日で終了する事業年度及び現中期経営計画の期間である2022年3月31日で終了する事業年度から2024年3月31日で終了する事業年度の3事業年度をあわせた4事業年度を対象とします。

また、取締役等は、原則として、対象期間におけるポイントの累積値(以下「累積ポイント」といいます。)のうち70%に相当する当社株式等を対象期間終了直後に、累積ポイントのうち30%に相当する当社株式等を退任時に、受益者要件を満たしていることを条件に、交付等を受けることができます。

ストックオプションの付与対象者

【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

取締役については、社外取締役を除いた報酬総額を開示しています。監査役については、社外監査役を除いた報酬総額を開示しています。また社外役員(社外取締役および社外監査役)については、報酬総額を開示しています。

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

(当社の役員報酬に関する基本的な考え方)

当社の役員報酬制度は、経営者として優秀な人材を選抜育成・登用し、その業務執行取締役及び執行役員一人ひとりに対し、役員報酬と当社業績及び株主価値との連動性をより明確にし、当社の企業理念実現に向けて、中長期的な企業価値向上を促すインセンティブを付与することを目的としております。

制度構築・報酬水準・制度運用等については、独立社外取締役を委員長とする報酬検討委員会の検討・合議を経て、取締役会において決定することとしております。

役位別の報酬水準は、第三者機関の調査結果などを参考に、毎年妥当性を検証しております。

(取締役報酬の概要)

取締役の報酬は、金銭報酬(基本報酬及び評価報酬)並びに業績連動型株式報酬で構成されております。構成割合(標準的な業績達成度を100%とした場合)は、基本報酬60%、評価報酬23%、業績連動型株式報酬17%です。なお、退職慰労金は支給していません。

(1)金銭報酬は、基本報酬と評価報酬で構成されております。基本報酬は、役位ごとの固定報酬であり、評価報酬は、年度業績(売上高、事業利益、ROE、ROIC)及び個別に設定する経営課題の達成度合いに応じて、標準的な業績達成度を100%とした場合、0~200%の範囲で変動します。(2)中長期的な企業価値向上を促すインセンティブ付与を意図した業績連動型株式報酬は、取締役(社外取締役を除きます)及び執行役員に対し、当社の中期経営計画に掲げる業績目標(連結売上高、連結事業利益、ROE)の達成度等に応じたポイントを付与し、在任中及び退任時に、付与されたポイント数に相当する数の当社株式を交付するという制度です。なお、この株式は退任後1年が経過するまでは譲渡できないものとしております。

(監査役報酬の概要)

監査役報酬は、その役割を考慮し、基本報酬のみとしております。なお、退職慰労金及び業績連動型株式報酬は支給していません。

(業績連動型株式報酬の報酬返還ポリシー概要)

当社の業績連動型株式報酬には、マルス(権利付与後権利確定前の減額)及びクローバック(権利確定後の返還)条項が含まれています。発動要件の1つが発生した場合にこれらの条項を行使することが出来、発動要件には職務の重大な違反、社内規程の重大な違反など一定の非違行為を含みます。返還対象となる株式報酬は、非違行為が発生した事業年度における報酬の全部または一部です。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】 更新

・社外取締役に対しては、専従スタッフは配置していませんが、取締役会事務局である経営企画部及び秘書室がサポートを行っております。社外監査役につきましては、監査役全員に対する専任の担当者3名が、サポートを行っております。

・当社は、審議に必要な情報が十分に共有されたうえで取締役会としての意思決定が行われるよう、取締役会の資料を各取締役及び各監査役に対して、取締役会の開催前に提供し、必要に応じて取締役会事務局より説明を行っております。

【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

その他の事項

当社では、代表取締役社長経験者を対象とした相談役の委嘱について、業務の必要性に応じて、取締役会決議により選定しています。また、任期(1年)、任務、報酬等の委嘱内容は、内規にて定められております。

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

(1)コーポレート・ガバナンス体制について

前掲「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」に基づき、次の体制をとっております。

当社では、取締役の「経営監視機能」と執行役員の「業務執行機能」において責任と権限を明確化しています。また、監査役及び監査役会による経営監視体制も構築しております。監査役は、取締役会と協働して会社の監督機能の一翼を担い、株主の負託を受けた独立の機関として取締役の職務の執行を監査しています。

経営監視機能を担う取締役の員数は、迅速かつ適切な意思決定及び取締役会が負う責務の範囲を考慮して3名以上12名以内とし、取締役会の透明性を担保するために、複数名の社外取締役を選任することを基本としております。現在は、取締役8名のうち3名を社外取締役としており、男性7名・女性1名の構成です。また、取締役の任期につきましては、毎年度の経営責任を明確にする上で1年としております。

監査役の員数は、取締役会に対する監査機能を十分に果たすために3名以上5名以内とし、3名以上の社外監査役を選任することを基本としております。現在は、監査役5名のうち3名を社外監査役としており、男性5名の構成です。

監査役会の構成メンバーには、財務・会計・法務に関する知識を有する者を含めるものとし、特に、財務・会計に関する十分な知見を有する者を1名以上選任するものとしております。

各機関の役割・責務、規模・構成、運営・実効性確保に向けた取組みは、基本方針「第2章 組織」に記載しています。

https://www.nipponham.co.jp/ir/policy/pdf/20220624_01.pdf

(2)業務執行、監督機能強化の充実に向けたプロセスを導入している場合その具体的施策

・取締役会は、月1回の開催を例とし、代表取締役社長が議長を務め、法令、定款に定める事項及びその他重要事項の決定を行います。

・監査役会は、月1回の開催を例とし、監査役(社外監査役を含みます)で構成され、監査に関する重要な事項について決定を行います。

・経営戦略会議は、月2回の開催を例とし、社外取締役を除く取締役及び代表取締役社長が指名する執行役員で構成され、法令により取締役会の専決とされる事項及び取締役会規則に定める経営上の重要事項を除く重要事項の決定、グループ内の連絡調整を行います。

・取締役会・経営戦略会議に付議される案件は、必要に応じてそれぞれ月2回開催される投融資会議、ガバナンス会議にて事前の検討を行います。

・内部統制システムの整備・運用やリスクマネジメントの体制を構築し、監査部による内部監査、品質保証部による品質監査、コンプライアンス部によるモニタリングを通じて、業務の適正性を確保するように努めております。

・当社は以下の委員会を設置しております。なお、以下 印を付けている委員会は、取締役会に対する提言機能を果たしております。

(コンプライアンス委員会)

当社グループ全体のコンプライアンスについて総合的に検討し、取締役会に対し提言を行っており、四半期に1回開催しております。

(役員指名検討委員会)

代表取締役候補者・取締役候補者・監査役候補者の決定及び代表取締役社長以下経営陣(業務執行取締役及び執行役員)の解職及び解任審議に対する透明性と客観性を高めるため、取締役会の監督機能の強化を図ることを目的として、委員の過半数を独立社外役員(委員長は社外取締役)で構成し、年2回以上開催しております。

(報酬検討委員会)

役員(執行役員を含みます)の報酬の決定に対する透明性と客観性を高め、取締役会の監督機能の強化を図ることを目的として、委員の過半数を独立社外役員(委員長は社外取締役)で構成し、年2回以上開催しております。

(独立社外役員・代表取締役会議)

独立社外役員と代表取締役の忌憚のない意見交換を通して、当社グループの企業価値向上及び風土改革提言の場となることを目的として、独立社外役員全員と代表取締役で構成し、年1回以上開催しております。

(独立社外役員会議)

独立社外役員が、独立した客観的な立場に基づく情報交換と認識の共有を図る場となることを目的として、独立社外役員全員で構成し、年1回以上開催しております。

(サステナビリティ委員会)

当社グループにおけるサステナビリティの取り組みについて総合的に検討し、取締役会に対し報告又は提言を行うことを目的とし、代表取締役社長が指名する取締役、執行役員及び社外有識者で構成し、四半期に1回開催することとしております。

(内部統制・JSOX評価委員会)

当社グループの全社的な内部統制の有効性の評価及び業務プロセスに係る内部統制の有効性の評価を実施し、その結果を取りまとめ、経営者評価の基礎資料として取締役会及び経営陣に報告を行っております。

(リスクマネジメント委員会)

当社グループにおけるリスクマネジメント(リスク発生の予防及び経営危機の緊急対応)に関する課題及び対応策を協議し、グループ経営に寄与することを目的として設置しており、当委員会での検討事項及びその結果について取締役会又は経営戦略会議に対し報告を行っております。

(コンプライアンス推進委員会)

誠実で透明性の高い企業グループを目指し、当社グループの全従業員一人ひとりへのコンプライアンスの更なる浸透を図るために、事業の実態や業種に合致したきめ細かな施策の立案と実施を行うことを目的として設置しております。

(3)責任限定契約の内容の概要

当社は、社外取締役及び社外監査役との間で、会社法第427条第1項及び定款の規定に基づき、同法第423条第1項の損害賠償責任を限定する契約を締結しております。当該契約に基づく損害賠償責任の限度額は、会社法第425条第1項に規定する最低責任限度額としております。なお、当該責任限定が認められるのは、当該社外取締役又は当該社外監査役が責任の原因となった職務の遂行について善意かつ重大な過失がないときに限られます。

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 更新

当社では、本報告書「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」に記載するコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方のもと、取締役会において経営の重要な意思決定及び業務執行の監督を行うとともに、取締役会から独立した監査役、監査役会により、取締役の職務執行を監査するため、会社法上の機関設計として、「監査役会設置会社」という枠組みを選択しています。

当社では、上記の通り、取締役の「経営監視機能」と執行役員の「業務執行機能」に、責任と権限を明確化しています。また、取締役会、経営戦略会議、投融資会議、ガバナンス会議等による決裁権限を明確にした審議、6つの委員会(本報告書の「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」)「2. 業務執行、監督・監査、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)」(2)業務執行、監督機能強化の充実に向けたプロセスを導入している場合その具体的施策」中に記載された各種委員会のうち、印のものを指します。)による取締役会に対する提言並びに監査役監査、内部監査、品質監査及びコンプライアンス部によるモニタリングなどを適切に組み合わせることによって、公正で効率的な企業経営を行えるものと考えております。

なお、当社は、業務の執行と一定の距離を置いた立場からの取締役会の監督を確保すべく、当社取締役会には複数名の社外取締役及び監査役を置いております。

・社外取締役の役割や機能

当社取締役会は、経営の透明性を確保するため、次に掲げる事項を充足する社外取締役を複数名含む構成としております。

- 1)企業経営、コンプライアンス、リスク管理、危機管理、財務会計、内部統制、マクロ経済政策(金融・産業等)、組織・カルチャー改革、グローバル経営等のいずれかの分野における高い見識や豊富な経験を有すること。
- 2)当社グループの経営全体を俯瞰・理解する力、本質的な課題やリスクを把握する力、並びに取締役会や経営陣に対する適時適切な聴取及び意見表明、説得を的確に行う力を有すること。

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り組み状況 更新

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	株主総会の3週間前までに発送しています。
集中日を回避した株主総会の設定	毎年、株主総会の集中日を避けて、株主総会を設定しています。
電磁的方法による議決権の行使	2020年第75回定時株主総会より、電磁的方法による議決権の行使を開始しました。
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り組み	2020年第75回定時株主総会より、議決権電子行使プラットフォームの利用を開始しました。また、機関投資家に対しては、適宜、議案の説明を行うなど、議決権行使促進活動を積極的に行っております。
招集通知(要約)の英文での提供	当社ホームページ上に掲載しております。
その他	招集通知を発送前に東京証券取引所への開示、及び当社ホームページへの掲載を実施しております。また、当社ホームページ上で、株主総会のご報告を含め、株主様に向けた情報のご提供をしております。

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	「ニッポンハムグループ・コーポレートガバナンス基本方針」に定め、公表しております。	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	2021年4月1日～2022年3月31日の間、2オンライン開催(オンデマンド配信含む)	なし
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	四半期決算後の年4回開催、内2回は代表取締役社長・担当役員が出席し、中期経営計画等を説明します。また、持続可能性を訴求したサステナビリティ説明会と中長期的な成長戦略等、投資家の関心が高いと思われる内容を含めたIRDayを2021年より開催しています。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	年複数回実施(海外ロードショーの実施、海外機関投資家参加カンファレンスへの参加等)	あり
IR資料のホームページ掲載	アナリスト・機関投資家向け説明会の資料を決算発表当日に掲載 アナリスト・機関投資家向け説明会の決算概要資料を説明会当日に掲載 アナリスト・機関投資家向け説明会の議事録を説明会終了後、一週間以内を目途に掲載	
IRに関する部署(担当者)の設置	広報IR部が担当	

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
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	企業理念、経営理念、「ニッポンハムグループグローバル行動基準」、「ニッポンハムグループ・コーポレートガバナンス基本方針」においてステークホルダーへの責任を明記
環境保全活動、CSR活動等の実施	ニッポンハムグループは、企業理念を経営の根幹とし、ステークホルダーとの対話を大切にしながら高次の品質NO.1経営・コーポレート・ガバナンスを基盤に「たんばく質の安定調達・供給」、「食の多様化と健康への対応」、「持続可能な地球環境への貢献」、「食やスポーツを通じた地域・社会との共創共栄」、「従業員の成長と多様性の尊重」を5つのマテリアリティとして定め取り組んでいます。 当社グループのサステナビリティ活動内容は当社ホームページにて報告しており、統合報告書にも掲載しております。
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	「ニッポンハムグループ・コーポレートガバナンス基本方針」第4章、第5章に記載
その他	当社を取り巻く環境は、変化のスピードが速く、消費者の価値観、嗜好も多様になってきております。 このような状況下で企業活動を行う上で、従業員の多様性の尊重、各人の能力を最大限に発揮できる環境整備や体制を構築することが重要だと捉えています。 具体的には、多様な人財の活躍推進による価値創造性の向上、また、多様な人財活用の一環として、女性従業員が継続して活躍できるしくみ作り、支援を進めて参ります。そして、ワークスタイル改革のひとつとして、従業員各人の状況に合わせ、働く場所、時間を柔軟に選択できるシステムを構築し、生産性の向上に繋げていきたいと考えております。 【女性の役員、管理職への登用に向けた取り組み】 ・「妊娠・育児と仕事の両立支援ハンドブック」を作成し、国や会社の各種制度を分かりやすくまとめています。 ・育児フレックスタイム制度や配偶者出産休暇制度、在宅勤務制度など、時間や場所に制約のある従業員が働きやすい職場作りや制度を構築しています。 ・上司が部下と将来のキャリアについて話し合う面談制度を通じて、多様な働き方やキャリア自律の組織風土を醸成します。 ・ジョブローテーションを行うことで経験値を高め、キャリア開発を支援します。 ・共済組合による、出産休暇中の従業員への経済的支援を実施しています。

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) 当社は、企業理念、経営理念のもと、企業理念の実現に向けた行動指針の実践的運用と徹底のため、「ニッポンハムグループグローバル行動基準」を定めております。当社グループの役員及び使用人はこれを遵守します。
- 2) 当社グループの役員は、法令、定款、「ニッポンハムグループグローバル行動基準」を含む社内規程等の遵守を率先して垂範するとともに、使用人に対し周知徹底します。
- 3) 当社グループ全体のコンプライアンスに関する方針や施策を総合的に検討するためにコンプライアンス委員会を設置します。当社コンプライアンス部は、定期的及び必要に応じて「ニッポンハムグループグローバル行動基準」の見直しを行い、当社グループの役員及び使用人に周知徹底するものとします。
- 4) 代表取締役社長が指名した役員を委員長とするコンプライアンス委員会を定期的開催し、コンプライアンスの浸透状況や具体的な問題点及び課題等を取締役会に報告します。
- 5) 当社グループにおける法令遵守上疑義のある行為等について、使用人が直接通報を行う手段を確保するものとし、コンプライアンスの社内相談窓口及び社外相談窓口を設置・運営します。

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

- 1) 取締役は、その職務に係る以下の文書(電磁的記録を含みます。以下同じ。)その他の重要な情報を、文書取扱に関する定めに基づき、それぞれの担当職務に従い適切に保管しかつ管理します。
 - (1) 株主総会議事録と関連資料
 - (2) 取締役会議事録と関連資料
 - (3) 取締役が主催するその他の重要な会議の議事の経過の記録又は指示事項と関連資料
 - (4) 取締役を決定者とする決定書類及び付属書類
 - (5) その他取締役の職務の執行に関する重要な文書
- 2) 代表取締役社長は、上記1)における情報の保存及び管理を監視・監督する責任者となります。代表取締役社長は、会社法所要の議事録の作成に係る職務を行います。
- 3) 上記1)に定める文書は、少なくとも10年間保管するものとし、必要に応じて閲覧可能な状態を維持します。

3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- 1) リスク管理に関する定めを制定し、当社グループ全体のリスク管理に関する方針や施策を総合的に検討するためにリスクマネジメント委員会を設置するほか、当社グループのリスクを統括的に管理し、リスク管理体制を明確化する部署をコンプライアンス部とします。
- 2) コンプライアンス部は、関係部署と連携し、リスク管理に関する定めに基づき想定されるリスクに応じた平時の予防体制及び有事の際の迅速かつ適切な情報伝達と緊急体制を整備します。
- 3) コンプライアンス部は、当社グループにとって重要なリスクを選定し、グループ全体視点で合理的かつ最適な方法で管理することを目的としてリスクマネジメント委員会を定期的開催し、リスク情報の共有、対応確認を行います。
- 4) 監査部は、コンプライアンス部及び事業部門関係部署と連携し、各部署の日常的なリスク管理状況を監査します。

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) 取締役会の意思決定の透明性及び妥当性を高めるため、原則として取締役のうち複数名は社外取締役とします。
- 2) 取締役会は、取締役会が定める経営機構、代表取締役及び業務執行取締役・執行役員等の職務分掌に基づき、代表取締役及び業務執行取締役・執行役員に業務の執行を行わせませす。
- 3) 代表取締役及び業務執行取締役・執行役員に業務執行の決定を委任された事項については、職務権限規則に定める機関又は手続きにより必要な決定を行います。職務権限規則については、法令の改廃・業務執行の効率化の必要がある場合は、随時見直すものとします。

5. 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) 当社は、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、企業理念、経営理念、行動指針、「ニッポンハムグループグローバル行動基準」の実践的運用と徹底を行う体制を構築します。また、代表取締役及び業務執行取締役・執行役員に、当社グループの使用人に対するコンプライアンス教育・啓発を行わせませす。
- 2) 当社グループの使用人は、当社グループ各社における重大な法令違反その他のコンプライアンスに関する重大な事実を発見した場合、「ニッポンハムグループグローバル行動基準」を含む社内規程等に従って日本ハム株式会社コンプライアンス部に報告するものとします。コンプライアンス担当役員は、当該報告された事実についての調査を指揮・監督し、当該部署は調査で判明した事実関係を確認し、専門性の観点から関係部署と連携して是正措置及び再発防止策を策定し、実施します。
- 3) 重要な情報については、その内容と会社の対処状況・結果につき適切に当社グループの役員及び使用人に開示し、周知徹底します。
- 4) 代表取締役社長は、監査部を直轄します。監査部は、代表取締役社長の指示に基づき業務執行状況を監査します。なお、品質に関する監査は品質保証部が行います。

6. 当該株式会社及び子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制

- 1) 「ニッポンハムグループグローバル行動基準」を当社グループの役員及び使用人が法令・定款及び社会規範を遵守した行動をとるための行動基準とします。
- 2) 上記1)の徹底を図るため、コンプライアンス部においてコンプライアンスの取組みを横断的に統括することとし、同部を中心に当社グループの役員及び使用人に対する教育等を行います。
- 3) 当社グループの代表取締役及び業務執行取締役・執行役員は、各部門の業務執行の適正を確保するため、主要業務管理規程を整備するなど、内部統制の確立に努めます。
- 4) 監査部は、子会社を定期的な監査の対象とし、当社グループ各社の業務を所管する事業部と連携して監査します。当該監査の結果は当社の代表取締役社長に報告する体制とします。
- 5) グループ監査役室は、子会社取締役から独立した子会社監査役による監査の実施及び関係部署との連携を強化することにより、日本ハムグループの監査機能及び内部統制の強化を図り、子会社全体のあるべき監査体制の確立及び実現に向けて必要となる組織作りと人材の育成を行います。
- 6) 当社は、子会社の経営の自主性及び独立性を尊重します。但し、子会社において経営上重要な事項を決定する場合は、職務権限規則に基づき、当社へ事前承認、事前調整及び報告が行われる体制を構築します。
- 7) 当社と子会社との取引(子会社間の取引を含みます)については、市場原理に基づき、第三者との取引と比較して著しく有利又は不利にならないようにし、必要に応じて専門家に確認する等、取引の透明化を図る体制とします。
- 8) 子会社が企業集団として実施するリスク管理について、当社はその状況を把握し、改善の指導を行う体制とします。
- 9) コンプライアンス窓口を設け、当社グループ内の全使用人が社内相談窓口及び社外相談窓口へ直接通報できる制度を設けるとともに、「日本ハムグループ内部通報規程」を制定し、当社グループの役員及び使用人に周知徹底を図ります。当社は、当該通報を行った者に対して、解雇その

他不利益な取扱いを行いません。

10)「日本ハムグループ内部通報規程」に基づき、当社グループの役員による法令違反や不正行為等についての通報を促すために、役員を通報対象とする相談窓口を設置します。

11)当社及び子会社において、法令及び社内規程等に違反又はその懸念がある事象が発生又は発覚した場合、日本ハム株式会社コンプライアンス部に報告する体制とします。

12)当社グループは、社会の一員として社会秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力とは取引関係を含めて一切関係を持たず、不当要求に対しては毅然として対応します。「ニッポンハムグループグローバル行動基準」に反社会的勢力に対する対応を定めて当社グループで徹底するとともに、当社総務部において不当要求の情報収集や管理を行い、反社会的勢力に対するリスクの軽減を図ります。

13)当社グループは、財務報告の信頼性を確保するよう体制を構築し、関係する諸規程を整備するとともに、担当部門及び監査部門がその運用状況について定期的に評価を行って問題点を発見し、改善する仕組みを構築します。また、会計基準や関連法規を遵守するための教育や啓蒙を行い、財務報告に係る内部統制の充実を図ります。

14)外国の子会社については、合理的な範囲で、上述の方針に従った適切な内部統制を整備・運用させます。各国の法制等が許容する範囲で当社が設定した個別の内部統制の手続き、制度及び会計処理・報告方法を適用させます。

7. 監査役の職務を補助すべき使用人に関する事項、当該使用人の取締役からの独立性に関する事項、当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

1)監査役の職務を補助すべき使用人として、監査役スタッフを置きます。

2)監査役スタッフの人数等は監査役会との間で協議のうえ決定します。

3)監査役スタッフは監査役会専任とし、専ら監査役の指示に従ってその監査職務の補助を行います。

4)監査役スタッフの任命、人事異動、人事評価、懲戒処分には、予め監査役会の同意を得ることとし、取締役からの独立性が確保できる体制とします。

8. 当該株式会社及び子会社の取締役及び使用人が監査役に報告するための体制その他の監査役への報告に関する体制、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

1)監査役は、取締役会に出席し、また監査役会の代表者は経営戦略会議等の重要会議に出席します。

2)取締役は、次に定める事項を監査役会に報告します。

(1)経営戦略会議等で決議された事項

(2)当社グループに著しい損害を及ぼすおそれのある事項

(3)毎月の経営状況として重要な事項

(4)内部監査状況及びリスク管理に関する重要な事項

(5)重大な法令・定款違反

(6)「ニッポンハムグループグローバル行動基準」に反する事項

(7)コンプライアンス窓口の通報状況及び内容

3)当社の監査役が必要と判断したときは、いつでも当社の取締役、執行役員及び使用人並びに子会社の取締役、監査役、執行役員及び使用人に対して報告を求めることができます。

4)監査役に報告を行った者が、当該報告をしたことを理由として解雇その他の不利益な取扱いを受けないことを確保します。

5)役員の法令違反や不正行為等についての通報に関する事実関係の調査は、監査役会が行います。監査役会は、必要に応じて関連する部署のメンバーを加えた調査チームの設置と事実関係の調査を依頼することができます。

6)当社グループの役員及び使用人は、当該調査に対して協力を求められた場合には、監査役会又は調査チームに協力しなければなりません。

7)監査役会は、調査の結果、不正行為等が明らかになった場合には、取締役会等に報告しなければなりません。調査の結果、不正行為等が明らかになった場合には、会社は速やかに是正措置及び再発防止策を講じなければなりません。

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)原則として、監査役の過半数は社外監査役とし、対外透明性を担保します。

2)監査役会による代表取締役及び業務執行取締役・執行役員並びに重要な使用人からの個別ヒアリングの機会を設けるとともに、代表取締役、会計監査人それぞれとの間で定期的に意見交換会を開催します。

3)監査役は、監査部の職員に監査業務に必要な事項を担当させることができます。監査部は、監査役会との協議により監査役の要望した事項の内部監査を実施し、その結果を監査役会に報告します。

4)監査役会は、監査の実施にあたり必要に応じて、会社の費用で法律及び会計の専門家を活用することができます。

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、社会の一員として社会秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力とは取引関係を含めて一切関係を持たず、不当要求に対しては毅然として対応します。「ニッポンハムグループ行動基準」に反社会的勢力に対する対応を定めて当社グループで徹底するとともに、当社総務部において不当要求の情報収集や管理を行い、反社会的勢力に対するリスクの軽減を図っております。

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

当社は、発行済株式総数に対する所有割合が20%以上となる買付を行おうとする株主に対して、当社の企業価値ひいては株主共同の利益に合致する買付であるかを確認するための情報提供を求めるルールを、株主総会の決議を経て導入していましたが、その有効期間の満了となる2018年6月開催の定時株主総会終結時をもって廃止いたしました。

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

当社は、投資家の保護と信頼確保を目的として、「発生事実」の管理こそが「情報管理の真髄」であるとの理念の下、当社の内規である会社情報管理規則に則り、以下のような流れによって、重要な会社情報の適時かつ適切な開示に努めております。実際には、同規則に「非日常的な事象」4分類26項目(注)を定義し、このような事象が当社グループ会社で発生した場合は、その情報を全て情報集約窓口であるコンプライアンス部を経由して、情報管理総括責任者である当社の代表取締役社長に集約し、常に適時かつ適切な開示が行える体制を構築しております。

(注)非日常的な事象とは、次の4分類を指します。

- (1) 人事・労務上の損害
- (2) 業務上の損害
- (3) 商品異常
- (4) その他、法令等に抵触する可能性のある事項や、社会通念上、トラブルになる可能性のある事項

重要な会社情報の適時かつ適切な開示の流れ

- (1) 現場における「非日常的な事象」の発生。
- (2) 発生部署の「情報管理責任者」が「重要事項報告書」を作成し、担当役員及びコンプライアンス部に速やかに報告。商品異常に関わる重要事項が発生した場合は、品質保証部にも速やかに報告。
- (3) 報告を受けた担当役員、コンプライアンス部及び品質保証部が速やかに事実関係を確認。
- (4) コンプライアンス部が、「非日常的な事象」の事実内容を確認し、速やかに「情報取扱責任者」に対して、情報開示の要否確認を依頼。
- (5) 依頼を受けた「情報取扱責任者」は、必要に応じて外部識者(証券取引所、弁護士、関東財務局、公認会計士、取引金融機関等)に意見を求め、情報開示の要否の結果をコンプライアンス部に回答。
- (6) 適時開示(同時に金融商品取引法に基づく臨時報告書等の提出が必要な場合は、当該報告書を関東財務局に提出)が必要な場合、経営戦略会議又は代表取締役社長が決裁し開示します。
- (7) 情報開示が必要な場合、コンプライアンス部からの報告を受けた広報IR部長は内容検討の上、必要な手続きを経た上で「重要事実」を開示します。

