

4

ガバナンス

96 コーポレート・ガバナンス

102 リスクマネジメント

104 コンプライアンスへの取り組み

各種委員会

経営の客観性と透明性を高めるため、取締役会の任意委員会などとして下記の委員会を設置しています。

会議体	構成人数 (男性/女性)	議長・委員長	目的・内容
リスクマネジメント委員会	15名 ● 社内9名 (8/1) ● 社外6名 (2/4)	代表取締役社長が任命する役員	当社グループにおける、全社的なリスク等（リスクマネジメント、コンプライアンス）を一元管理し、取締役会または経営会議に対し報告または提言
サステナビリティ委員会	14名 ● 社内8名 (8/0) ● 社外6名 (4/2)	取締役会長	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または提言
役員指名検討委員会	● 社内1名 (1/0) ● 社外5名 (3/2)	社外取締役	代表取締役候補者・取締役候補者・監査役候補者の決定、代表取締役社長以下経営陣（業務執行取締役および執行役員）の解職・解任審議への透明性と客観性を高め、取締役会の監督機能を強化
報酬検討委員会	6名 ● 社内2名 (2/0) ● 社外4名 (2/2)	社外取締役	役員（執行役員を含む）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を強化
独立社外役員・会長・社長会議	9名 ● 社内2名 (2/0) ● 社外7名 (5/2)	—	当社グループの企業価値向上および風土改革提言の場となることを目的として、独立社外役員と会長・社長が意見交換
独立社外役員会議	社外7名 (5/2)	社外取締役	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して、社外取締役と社外監査役のみで議論
内部統制・JSOX評価委員会	18名 ● 社内18名 (17/1)	代表取締役社長が任命する役員	当社グループの全社的な内部統制の有効性の評価およ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、その結果を経営者評価の基礎資料として取締役会および経営陣に報告

社外役員選任理由

社外取締役

山崎 徳司	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等を有していることから、『中期経営計画2026』のテーマとして掲げた「たんばく質の価値を共に創る企業へ」と変革するための構造改革と成長戦略の推進・実行、挑戦する組織風土の醸成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財と判断し、同氏を引き続き社外取締役といたしました。
宮崎 裕子	弁護士としての豊富な実務経験、グローバル企業において法務担当役員および代表取締役社長を務めるなど豊富な企業経営経験を有していることから、『中期経営計画2026』のテーマとして掲げた「たんばく質の価値を共に創る企業へ」と変革するための構造改革と成長戦略の推進・実行、挑戦する組織風土の醸成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財と判断し、同氏を引き続き社外取締役といたしました。
小山 正彦	ホテル・レジャー業界において代表取締役社長を務めるなど豊富な企業経営経験を有していることから、『中期経営計画2026』のテーマとして掲げた「たんばく質の価値を共に創る企業へ」と変革するための構造改革と成長戦略の推進・実行、挑戦する組織風土の醸成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財と判断し、同氏を社外取締役といたしました。
大谷 弘子 (戸籍上の氏名：前田弘子)	食品企業や大手コンビニエンスストアチェーンにおけるマーケティング領域での執行役員や、米国大手食品会社と日本企業の合併会社の取締役副社長を務めるなど、豊富な企業経営経験を有しております。これらの豊富な経験と高い見識を活かして、『中期経営計画2026』のテーマとして掲げた「たんばく質の価値を共に創る企業へ」と変革するための構造改革と成長戦略の推進・実行、挑戦する組織風土の醸成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財と判断し、同氏を社外取締役といたしました。

取締役会の構成、必要スキルの考え方 [>](#)

社外監査役

北口 正幸	公認会計士および弁護士としての専門的見地と豊富な経験等を有しております。 また、役員指名検討委員会の委員を務めました。
西山 茂	公認会計士および大学院教授としての専門的見地と豊富な経験を有しております。 また、サステナビリティ委員会のオブザーバーを務めました。
中村 克己	弁護士としての専門的見地と豊富な経験を有しております。また、コンプライアンス委員会のオブザーバーを務めました。

取締役会の実効性評価

当社は、取締役会の体制や運営についての課題を発見し、取締役会の実効性を高めるために、「[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 Ⅳ](#)」に基づいた取締役会の実効性分析・評価を、2015年度から実施しています。

評価プロセス

2025年度の評価は、すべての取締役・監査役に対するアンケートの方法で実施いたしました。なお、役員の忌憚のない意見を引き出すこと、客観的な分析を担保することを目的に、アンケートの回答は社内事務局を経由せず、第三者の評価機関に直接返送する方式にしています。
2026年5月1日開催の取締役会において、第三者の評価機関の客観的な分析・評価レポートの報告を受けました。この報告をもとに取締役会の実効性や今後の取組むべき課題について確認いたしました。

評価項目

1. 取締役会の構成と運営
2. 経営戦略と事業戦略
3. 企業倫理とリスク管理
4. 経営陣の評価と報酬
5. 株主との対話

2025年度の取締役会実効性評価の詳細はこちら[PDF:671KB]

役員報酬

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および執行役員一人ひとりに対し、役員報酬と当社業績およ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います。制度構築・報酬水準・制度運用などについては、独立社外取締役を委員長とする報酬検討委員会の検討・協議を経て、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います。

報酬の概要

取締役（社外取締役を除く）の報酬は、金銭報酬（基本報酬および評価報酬）ならびに業績連動型株式報酬で構成されています。基本報酬は、月例の固定報酬とし、役位に応じて決定しています。評価報酬は、変動報酬（一定額を毎月支給）とし、年度業績（連結売上高、連結事業利益、ROE、ROIC）および個別に設定する経営課題の達成度合いに応じて変動します。また、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（社外取締役を除く）および執行役員に対し、当社の中期経営計画に掲げる業績指標の目標値（連結売上高、連結事業利益、ROE）に対する達成度、当社のTSRに係る評価（対TOPIX）および役位等に応じたポイントを付与し、在任中および退任時に、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、業績連動型株式報酬においては、マルス（権利付与後権利確定前の減額）およびクローバック（権利確定後の返還）条項が含まれています。発動要件の一つが発生した場合にこれらの条項を行使することができ、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。

次世代経営者育成計画（選抜・教育・異動）

経営者に求められる人材像

当社グループは、持続的な企業価値の向上のために、次世代経営者育成計画を策定するとともに、「経営者に求められる人材像」の5要件（誠実・献身・熟慮・挑戦・共感）を定義しています。日本ハム（株）では、この5要件を備えた次世代人材を育成するため、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」などを導入しています。なお、「選抜・教育・異動プログラム」においては、各階層での選抜機会を設けており、多様な人材が早期から次世代経営リーダー候補となるべく門戸を広げています。

次世代経営者の育成

当社グループでは、経済産業省が公表した「企業価値向上に向けた経営リーダー人材の戦略的育成についてのガイドライン」のプロセスに沿って次世代経営者計画の取り組みを進めています。2018年度から始まった計画は、最終のフェーズ4「育成結果の評価と関連施策の再評価・見直し」まで進んでいます。若手執行役員を対象に、次世代経営者育成・社外の有益な人脈づくりなどの観点から、若手経営者向けフォーラムへの参加を実施しています。役員就任後の啓発機会としては、取締役会や執行役員会議での学びの機会（コーポレート・ガバナンスに関する最新トレンドや経営経験者による講話など）を提供しています。また、役員就任後も常に能力の向上を図り、経営者に求められる5要件の維持・研鑽を図り、外部教育機関による経営者向けプログラム（選択型）を導入しています。また、当社グループとして経営層（日本ハム（株）では部長クラスも含む）に対し、上司・同僚・部下などが評価する「360度評価」を実施し、自己啓発に役立てています。なお、CEO・経営陣の後継者計画は、求められる人材像の提示や各種外部評価システムの活用、教育研修の実施などを含め、毎年改善を図っており、その改善内容は役員指名検討委員会で検討し、取締役会で確認しています。

内部監査およびグループガバナンス

内部監査および監査役監査

内部監査

監査部（20名配置）は、国内業務監査、海外業務監査およびJ-SOX評価を主な業務としています。監査計画に基づき、本社各部門およびグループ各社に対して業務プロセス、リスク管理、コンプライアンス、情報セキュリティなどをリスクベースで監査し、改善に向けた助言、提言を行っています。代表取締役社長直轄の組織として独立性を確保し、客観的な視点で監査を行い、監査結果は監査報告書にまとめて代表取締役社長および取締役会へ直接報告しています。緊急性や重要性の高い事項は必要に応じて口頭で対応しております。監査役およびグループ監査役室（グループ会社を担当）とは適宜情報共有を行い、会議体への相互参加や監査への同行等を通じて連携を図っております。監査の実効性向上に向けて部内に監査品質管理担当を配置し、監査業務の指導やAIを含むテクノロジーの積極的な活用を推進しております。

監査役監査

監査役は、取締役会および重要な会議・委員会に出席し、取締役の職務執行状況を継続的に確認しています。加えて、四半期ごとに代表取締役社長および社外取締役と意見交換を行い、経営上の課題や改善提案について活発に議論しています。

業務執行状況の聴取は、常勤監査役に加え、社外監査役が原則として1名以上出席し、取締役に対しては年2回、執行役員および主要な部署長に対しては年1回、1～1.5時間のヒアリングを行っています。国内外のグループ会社に対する監査は、会社規模や事業課題を踏まえて毎年度策定する監査計画に基づき現地監査を実施しています。

これにより、事業執行の進捗状況、内部統制に関する状況、重点リスクへの対応、職場環境改善の取組み、人材育成の取組状況などを確認しています。

また監査役は、会計監査人および内部監査部門から毎月報告を受けており、内部監査や会計監査人の監査への立会い（期末棚卸監査含む）を実施しています。さらに、「グループ監査役室」とは定期的に情報交換を行い、加えて常勤監査役と会計監査人および内部監査部門で実施する三様監査協議会を開催し、監査の実効性向上に努めています。

「グループ監査役室」は、グループ会社取締役から独立したグループ会社監査役による監査を通して、グループ各社のガバナンスと内部統制の強化を図っています。さらにはグループ監査役間の連携と、監査役・監査部ならびにリスクマネジメント部との情報連携を進め、グループ監査体制を支える人材の育成と監査の実効性の向上に取り組んでいます。

監査役および監査役会の主要な業務と役割分担

項目・対象	概要	常勤	社外
取締役会の監視・監査	取締役会への出席（19回）	○	○
取締役会以外の重要会議	常勤監査役が出席	○	—
各種委員会	担当監査役ごとに会議および委員会に出席	○	○
取締役等の職務執行監査	代表取締役社長との面談（4回、1回1.5時間程度）	○	○
	社外取締役との意見交換（4回、1回1.5時間程度）	○	○
	取締役会長との意見交換（2回、1回1時間程度）	○	○
	上記を除く業務執行取締役、執行役員、主要部門長の面談（34回）	○	○
内部監査部門	監査結果報告の受領（12回）	○	○
経理財務部門	四半期決算報告、会計監査人活動状況報告等（9回）	○	○
コンプライアンス部門	相談案件、重要事項の発生状況等の報告（4回）	○	○
会計監査人	会計監査計画、会計監査報告の受領、四半期決算に関するレビュー報告の受領、常勤監査役との情報交換等（21回）	○	○
グループ会社	企業集団の監査として監査計画に基づきグループ会社の代表者等のヒアリングおよび書類調査を実施（32事業所）	○	○
	グループ監査役連携会議に出席（12回）	○	△※

※社外監査役のグループ監査役連携会議出席については、不定期となります。

会計監査

会計監査については、有限責任監査法人トーマツと監査契約を締結しており、会社法および金融商品取引法に基づく会計監査を受けています。また、経理担当部署は、必要に応じて会計監査人と協議し、会計処理の透明性と正確性の向上に努めています。

業務を執行した公認会計士の指名	● 池田 賢重
	● 川合 直樹
	● 美濃部 雄也

所属する監査法人名	有限責任監査法人トーマツ
-----------	--------------

※会計監査業務に係る補助者は、公認会計士 23名、公認会計士試験合格者 17名、その他35名です。

政策保有株式

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およ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すが、保有の意義が認められる場合であっても、発行体との合意のうえ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、2026年3月期末において時価総額約269億円であり、当社連結総資産の2.7％程度であることから大きな比率ではないと認識していますが、引き続き全投資銘柄につき定期的に見直し、縮減を進めていきます。

コーポレート・ガバナンス報告書

コーポレート・ガバナンス報告書 [>](#)

コーポレートガバナンス・コード 実施状況表

「コーポレートガバナンス・コード」当社実施状況表 [>](#)

リスクマネジメント

リスクマネジメント体制

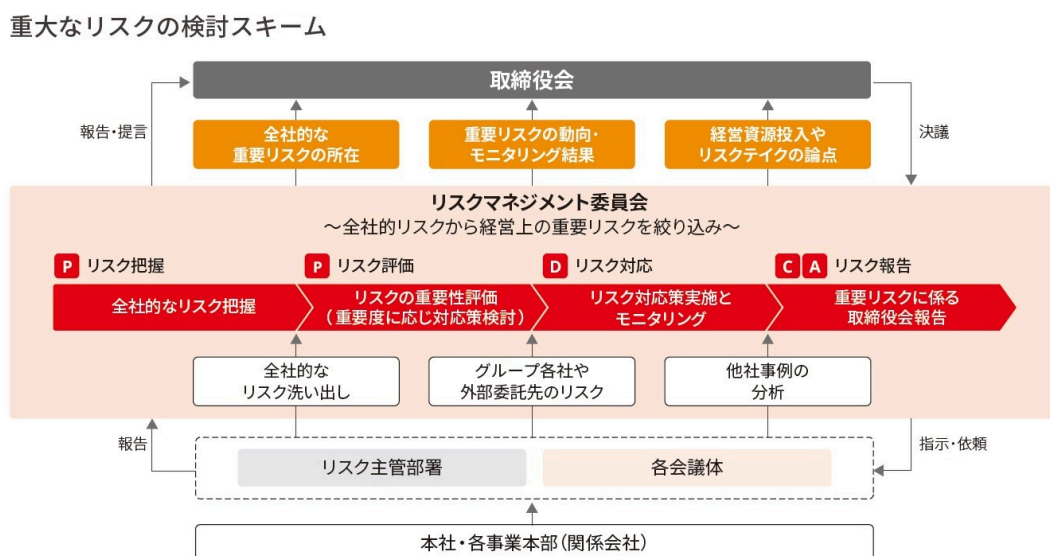
ニッポンハムグループは、リスクマネジメントに関する基本方針や管理体制の概要を定める「リスクマネジメント規程」に基づき、代表取締役社長を最高責任者とするリスクマネジメント体制を採用しています。

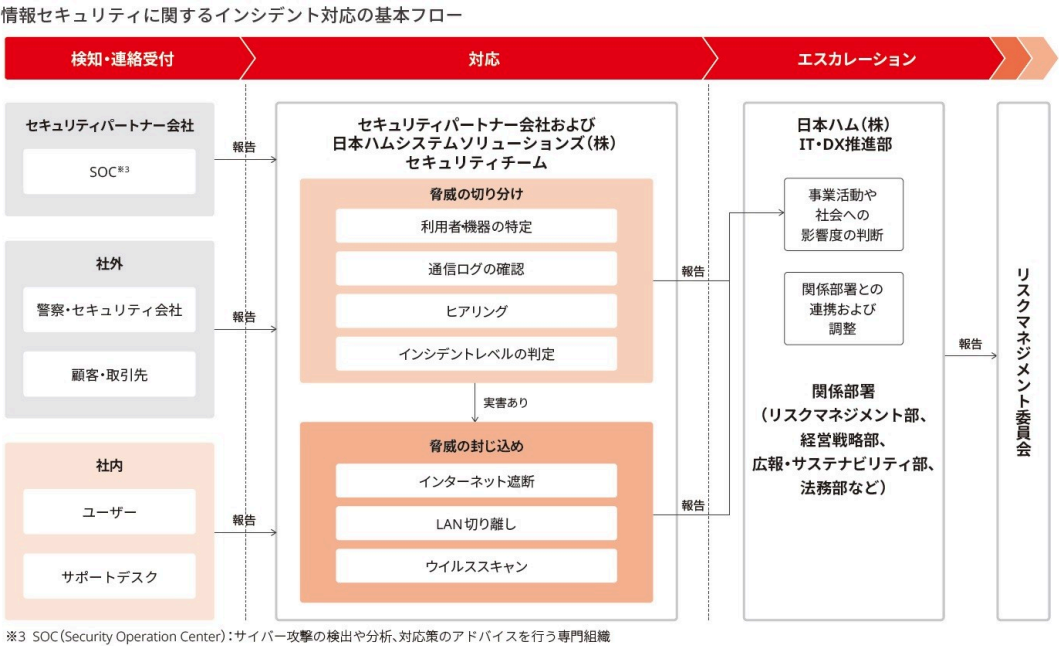
代表取締役社長により設置される「リスクマネジメント委員会」では全社的なリスクを一元的にカバーしており、各種リスクの識別、評価、重点リスクの特定および対応方針の検討などに努めています。同委員会の方針を踏まえ、各事業部門および各部署は自らの事業領域や職掌に関するリスクの統制活動を実施しており、これらの結果は同委員会を通して取締役会に報告されています。

取締役会では、同委員会で検討した当社グループの経営活動に大きな影響を及ぼす可能性のある重要なリスクについて対応方法の検討を行っています。また、重大なリスクの顕在化を認識した際には、想定される影響度に応じた対策機関を定めており、迅速かつ適切な対応に努めています。

また、日常的な事業活動から生じる商品市況リスクへの対処は各事業部門、財務リスクへの対処は経理財務部および関係する各事業部門が実施しています。

リスクマネジメント委員会の機能・位置づけ





※ SOC (Security Operation Center)：サイバー攻撃の検出や分析、対応策のアドバイスを行う専門組織

ニッポンハムグループ情報セキュリティ方針

ニッポンハムグループは、情報セキュリティは経営に関する重大な課題であると認識し、以下の方針とこれに紐づく各種規程、ガイドラインを策定し、適切な情報セキュリティ対策を計画的に実施することで情報資産の機密性、完全性、可用性の確保に努めます。

1. 情報セキュリティ管理体制

サイバーセキュリティ責任者を中心に継続的なセキュリティ対策を実施し、情報資産の重要性和リスクに応じて適切かつ安全に管理する体制を構築します。

2. 教育・訓練の実施

全役職員に対して情報セキュリティに関する教育と訓練を定期的の実施し、セキュリティ意識の向上を図ります。

3. 情報セキュリティ事件・事故の防止

情報セキュリティ事件・事故に繋がる不正なアクセスや情報の紛失等を未然に防止するため、技術的および物理的対策を講じます。

4. 情報セキュリティ事件・事故への対応

万が一情報セキュリティ事件・事故が発生した場合、迅速に対応・復旧し、影響の極小化を図るとともに、原因を究明し再発防止に努めます。

5. 法令および規程等の遵守

情報セキュリティに関する諸法令や社会的規範の遵守に加え、当グループが定めた各種規程やガイドラインの遵守も徹底します。

6. 継続的な確認・改善

以上の取組みの有効性を定期的に評価し、継続的に改善します。

2025年2月13日制定

※ 本方針は、日本ハム（株）取締役会の承認のもと制定しています。

コンプライアンスへの取り組み

基本的な考え方

ニッポンハムグループでは、コンプライアンスを経営の基盤に据え、グループ全体でコンプライアンスの取り組みを行っています。
「ニッポンハムグループグローバル行動基準」で経営の方針を明確にし、各種周知活動を展開、適切に運用されているかのモニタリングを実施し、必要に応じ改善・修正を行うPDCAサイクルを繰り返し、浸透を図っています。

今後のコンプライアンスに向けた取り組み

ニッポンハムグループは20年以上コンプライアンスの活動に取り組み、「働きやすい職場づくり」は、一定程度、浸透したと考えています。ただし、社会の求めるコンプライアンスは広範囲にわたっており、今までの活動だけでは、社会からの信頼を得ることはできません。そこで、2025年度より自立したコンプライアンスをベースに、「働きがいのある職場づくり」に活動を進化させました。
昨今のコンプライアンスは、法律・規則を守るだけでなく、社会規範に照らした対応が求められており、従業員一人ひとりが「働きがい」や「誇り・プライド」を持つことが、様々なコンプライアンスリスクを抑制することに繋がると考えています。
これからのコンプライアンスは「間違えないこと」ではなく「間違いを訂正できること」になります。そのために、報告などがしやすい、健全で前向きな職場環境の維持が大切です。
ニッポンハムグループは、「事業の成長とコンプライアンスの取り組みは一体」と考え、「挑戦する企業風土」を実現するために、働きがい活動を推進します。

コンプライアンス・働きがい推進体制

コンプライアンスに関わる重要な情報などリスクマネジメント部で一元管理し、取締役、監査役、執行役員、間接部門部長に即時報告されるとともに、取締役会やリスクマネジメント委員会にも報告されています。
「リスクマネジメント委員会」と各部門・各グループ会社で設置している「働きがい推進委員会」、その代表者が参加する「働きがいリーダー会議」が相互に連携し、働きやすい職場づくり、および働きがいのある職場づくりに取り組んでいます。

働きがい・コンプライアンス推進体制図

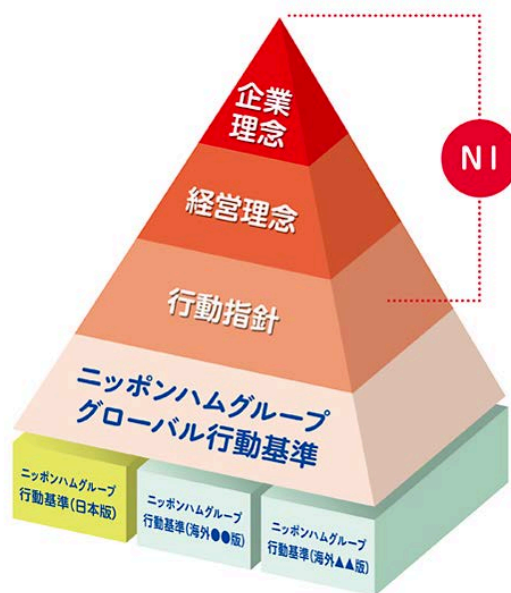


ニッポンハムグループグローバル行動基準

「ニッポンハムグループグローバル行動基準」は企業理念を実現するために、役職員の日々の行動のあり方の基本となるものです。
グループの役職員が、世界中で事業を展開する企業の一員としてこれに則して行動することにより、あらゆるステークホルダーに対する責任を果たすとともに、自ら誇りを持って働くための考え方を示したものです。

グローバル行動基準の位置づけ

グループ各社は、各国や地域の法令や社会的習慣、事業形態に応じて「ニッポンハムグループグローバル行動基準」をもとに自社の行動基準の作成に取り組んでいます。



ニッポンハムグループ グローバル行動基準

- **お客様に対する姿勢**
私たちは、お客様の期待に応え、お客様に満足していただけるよう安全・安心で質の高い商品・サービスと適切な情報を提供します。又、関係する法令、ルールをよく理解して遵守します。
- **お取引先に対する姿勢**
私たちは、仕入原材料、資材、商品の安全性の確保に努め、仕入先の品質管理や法令遵守状況などについての確認を積極的に行っていきます。又、公正・透明な取引を行い、お取引先と相互信頼関係を構築します。
- **株主・投資家に対する責任**
私たちは、企業情報を適時、適切に開示して経営の透明性を高めるとともに株主・投資家の期待に応えるために、企業価値の向上に努めます。
- **社会に対する責任**
私たちは、関係する法令を遵守し、事業を通して社会課題の解決に貢献するとともに、持続可能な社会の実現に向けて、環境と調和のとれた企業活動を推進します。
- **働きやすい職場**
私たちは、グループで働くすべての役職員がお互いを尊重し、それぞれが能力を最大限発揮することができる働きがいのある職場づくりを目指します。

ニッポンハムグループ行動基準（日本版）



「ニッポンハムグループグローバル行動基準」に基づき、日本における具体的な行動のあり方を示したものです。すべての役職員がこの行動基準に従って行動し、企業の社会的責任や社会からの要請に応え、ステークホルダーに対する責任を果たしていきます。

この行動基準の内容を基に、ハンドブックなどの浸透ツールの作成や外国籍従業員向けのコンテンツなどを作成し、考え方の周知、浸透を図っています。

また、定期的に内容を見直し、改定を行っています。
(2025年度改訂版)

ニッポンハムグループ行動基準（日本版） [PDF:595KB]

ニッポンハムグループ行動基準（日本版）英訳 [PDF:428KB]

働きがいのある職場づくり

当社グループは、「働きがいのある職場づくり」に向けて「会社ビジョンの浸透」「チームワーク」「承認・達成感」の3つの活動を展開しています。各社の目指す姿や目標を繰り返し発信し、一人ひとりが自らの業務とのつながりを実感できるよう努めています。また、多様性の尊重や協力・助け合いを促進し、コミュニケーションの活性化を図っています。さらに、努力や成果を認め合い、小さな成功を可視化することで、挑戦と成長、達成感を得られる組織づくりを進めています。

働きがい推進大会

各拠点で、テーマに応じたディスカッションや動画視聴などによる勉強会、コミュニケーション推進活動などを通じ、全従業員が働きがいのある職場について考える時間を設けています。



働きがいリーダー会議

各推進委員長より任命されたリーダーによって構成されています。働きがいリーダー会議は四半期毎（4回／年）に開催され、各社で働きがいのある職場を実現するため、ニッポンハムグループ共通の取り組みや自組織の課題に沿った活動の検討などを行っています。



各種研修・勉強会

コンプライアンスに関する知識習得並びに取り組み推進のため、各階層に応じた研修や勉強会を実施しています。日本ハム役員、グループ各社社長を対象とした集合研修の他、国内のニッポンハムグループ管理職以上を対象に、階層毎のEラーニングなどを実施しています。また、グループ各社における管理監督職を対象にした勉強会の実施など、職責に応じた浸透活動を行っています。

牛肉偽装事件の教訓を未来にいかす活動

2002年8月6日、牛肉偽装事件が発覚し、ニッポンハムグループは社会からの信頼を瞬時に失いました。毎年8月6日を軸に事件をまとめたコンプライアンス動画の視聴や事件を経験した社員が当時の状況を語るなど、当時を振り返り、そこから未来に向けてどのような職場づくりを行っていくかを職場ごとに話し合う活動を行っています。

事業所面談（モニタリング）

周知活動の成果・課題を確認するとともに、現場で具体的な意見・要望を聞き取ることを目的にモニタリングし、情報として活用しています。

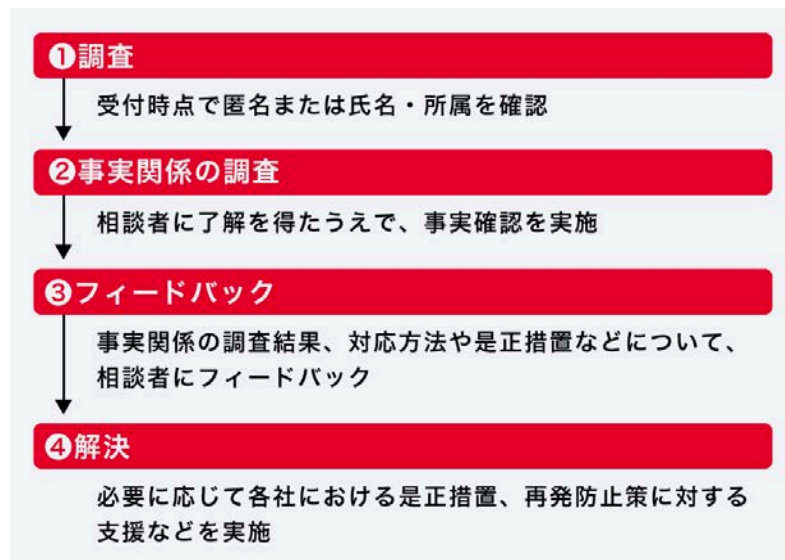
相談窓口の設置

当社グループは、全グループ従業員が組織に制約されずに自由に意見や職場実態を通報・相談できる窓口を社内に1カ所、社外に2カ所設置しています。また、2018年より当社グループの役員による法令違反や不正行為などを通報対象にする監査役相談窓口を設置しています。

2021年には、相談窓口体制を再編し、「コンプライアンス・ヘルプライン（法令遵守、安全、品質等に関する相談窓口）」を社内外に、「職場のほっとテレホン（職場の悩み全般を受ける総合相談窓口）」を社外に設けました。そして各職場に相談窓口ポスターを掲示するとともに、すべての従業員（非正規社員含む）に、相談窓口について記載した携帯できるコンプライアンスカードを配布し、周知しています。

なお、「日本ハムグループ内部通報規程」には、当社グループにおける内部通報による情報提供者の保護と不利益な取り扱いの禁止を明確に定めており、当社グループのすべての従業員に周知徹底しています。また、この相談窓口に寄せられる相談や通報は匿名でも可能としており、通報者の保護を図っています。

相談対応の基本の流れ



コンプライアンスアンケート

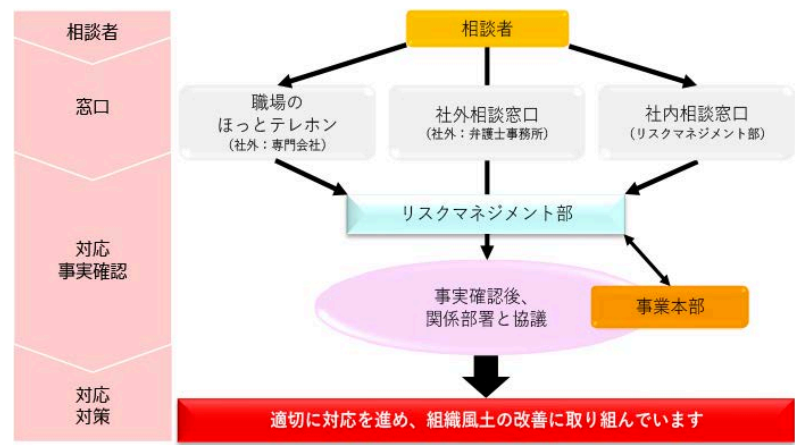
コンプライアンスの状況や従業員の意識の変化を把握することを目的とし、2年毎にニッポンハムグループ全従業員を対象としたコンプライアンスアンケートを実施しています。

アンケート結果は各グループ会社社長へフィードバックを行い、各社にて人と組織に関する課題を抽出し、リスクマネジメントの一環として課題解決の取り組みを行っています。また、各推進委員会においても、アンケート結果を基に推進活動の検討を実施しています。

コンプライアンス違反時の対応

業務上不正・ハラスメント等コンプライアンス問題に関する報告・通報があった場合、内容に応じて調査します。コンプライアンス違反案件を特定し、懲戒処分相当であることが判明した場合は、社内規程等に沿って、適切に対応します。

また、調査により個人への教育や職場風土改善の必要性が認められた場合は、再発しないよう対策を実施します。



贈収賄防止

贈収賄防止に対する世界的な意識の高まりを受け、ニッポンハムグループでは、グローバルに事業を展開する企業として「ニッポンハムグループ贈収賄防止方針」を制定しました。

当社グループは、すべての役職員に対して贈収賄防止法令の遵守を求めることにより、社会から求められる法的及び倫理的責任を果たすとともに、当社グループの信頼の維持・向上につとめてまいります。

ニッポンハムグループ贈収賄防止方針

- 1. 目的**
本方針は、ニッポンハムグループによる贈収賄を防止し、以て各国の贈収賄防止法令の遵守及び公正且つ倫理的な事業行動に資することを目的とします。
- 2. 適用範囲**
本方針は、ニッポンハムグループのすべての役員及び従業員に適用します。
- 3. 法令の遵守**
ニッポンハムグループは、本方針及び関係する国又は地域（以下併せて「国等」といいます。）の贈収賄防止法令を遵守します。
- 4. 贈収賄の禁止**
 - ニッポンハムグループは、不正な利益を得ることを目的として、直接又はエージェント等を通じて間接に、公務員等（政府又は自治体の公務に従事する者をいい、公的な企業の事務に従事する者、公的機関の公務に従事する者及び政府から権限の委譲を受けている者などの公務員に準ずる者を含みます。）に金銭その他の利益を提供する行為、又は提供の申出・約束をする行為をしません。
 - ニッポンハムグループは、不正な利益を得ることを目的としない場合であっても、公務員等への金銭等の利益を提供する行為、又は提供の申出・約束をする行為をしません。ただし、国等の法令や社会通念上許容される場合は、この限りではありません。
 - ニッポンハムグループは、公務員等以外の私人との間の金銭等の利益の提供もしくは受領、又はそれらの申出・約束をする行為についても、国等の法令により贈収賄とみなされる場合は、これを禁止します。
- 5. 会計記録**
ニッポンハムグループは、贈収賄防止法令と本方針の遵守に関する説明責任を果たすため、自社の全ての取引について会計帳簿に正確に記録・保管します。
- 6. 遵法体制**
ニッポンハムグループは、役員及び従業員への教育・研修を通して本方針の周知を図り、贈収賄防止法令を遵守する体制の構築を推進します。

2024年9月13日制定

※ 本方針は、日本ハム（株）取締役会の承認のもと制定しています。