

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

2015年11月11日制定

第1章 総則

1. コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

当社は、企業としての社会的責任を果たすとともに、当社グループの企業理念を実現するために、当方針をもとにした最適なガバナンス体制を構築する。

運営にあたっては、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する。

2. NIとVision2030

NIとは、Nipponham Group Identityの略で当社グループのありたい姿とその実現に向けた考え方を体系的に示すと同時に、グループの独自性や個性を表している。

また、Vision2030は、企業理念の実現に向けた「2030年時点のありたい姿」である。当社グループが2030年に「事業を通して何を成し遂げたいか」、「どのような組織になりたいのか」を示している。

NI (Nipponham Group Identity)

企業理念

1. わが社は、「食べる喜び」を基本のテーマとし、時代を画する文化を創造し、社会に貢献する。
2. わが社は、従業員が真の幸せと生き甲斐を求める場として存在する。

経営理念

1. 高邁な理想をかかげ、その実現への不退転の意志をもって行動する。
2. 人に学び、人を育て、人によって育てられる。
3. 時代の要請に応じて時代をつくる。
4. 品質・サービスを通して、縁を拡げ、縁あるすべての人々に対する責任を果たす。
5. 高度に機能的な有機体をめざす。

行動指針

食を通して社会に貢献するニッポンハムグループの一員として、自覚と誇りを持って行動する。
私たちは、

1. 常にお客様の立場で考え、行動する。
2. 社会からの信頼に対して誠実に行動する。
3. 時代の変化を先取りし、積極果敢に挑戦する。
4. 高い目標を持ち、熱意と創意工夫でやり遂げる。
5. 自己を磨き、互いを高め、結束して事にあたる。

Vision 2030

たんぱく質を、もっと自由に。
ニッポンハムグループは、
もっと自由な発想で、
生きる力となるたんぱく質の
可能性を広げていきます。
環境・社会に配慮した安定供給を行い、
人々が食をもっと自由に楽しめる
多様な食生活を創出していきます。

第2章 組織

1. 機関設計

当社は、会社法の機関設計として、監査役会設置会社を選択する。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、取締役の職務執行状況等を監査する。

また、より透明性の高い経営の実現に向けて取締役会の機能を補完するため、次の6つの任意委員会を設置する。各任意委員会を設置する目的及び委員の構成は本章「5. 任意委員会」に定める。

- ① コンプライアンス委員会
- ② サステナビリティ委員会
- ③ 役員指名検討委員会
- ④ 報酬検討委員会
- ⑤ 独立社外役員・会長・社長会議
- ⑥ 独立社外役員会議

2. 代表取締役社長・取締役・取締役会

(1) 代表取締役社長の役割・責務

- ① 当社代表取締役社長は、取締役会の「意思決定機能」及び「監督機能」に係る最高権限を有する最高経営責任者である。
- ② 当社代表取締役社長は、当社の企業理念の実現、企業価値の向上及び株主の共同利益の長期的な増大に向けた最善の業務執行に関する意思決定を行い、また意思決定に基づく業務執行の監督について責任を負う。
- ③ 当社代表取締役社長は、社外取締役や監査役会の機能を十分に活用すること等により、当社グループの健全かつ持続的な成長を支える経営基盤の構築に努める。

(2) 取締役の役割・責務

- ① 当社取締役は、善管注意義務及び忠実義務を負う。
- ② 当社取締役は、その職務を執行するに十分な情報を収集するとともに、取締役会において説明を求め、互いに積極的に意見を表明して議論を尽くし、議決権を行使する。

- ③ 当社取締役は、取締役会の議題を提案する権利及び取締役会の招集を求める権利を適時・適切に行行使することにより、E S Gを踏まえて当社の経営課題の解決を図る。
- ④ 当社取締役は、株主の信任に応えるべく、その期待される能力を発揮し、十分な時間を費やし、取締役としての職務を執行する。

(3) 取締役会の役割・責務

当社取締役会は、N Iに謳う理念及びV i s i o n 2 0 3 0の実現をめざし、株主に対する受託者責任・説明責任を踏まえて、当社の持続的成長と中長期的な企業価値向上に資するべくその責務を果たす。

- ① 当社取締役会は、多様なステークホルダーに対する当社グループならではの価値提供のありようを提示し、中長期の経営計画など重要な企業戦略を定めるとともに、業務執行を監督し、経営の適切なリスクテイクを支えるため、内部統制システム及びリスク管理体制を構築し、迅速かつ適切な価値的判断をサポートする。

【原則5－2．経営戦略や経営計画の策定・公表に関する開示】

中期経営計画2026の内容は、当社ホームページで開示しております。

https://www.nipponham.co.jp/ir/library/briefing_session/pdf/20240517.pdf

【補充原則5－2①に基づく開示】

事業ポートフォリオに関する基本的な方針は、中期経営計画2026において記載しております。進捗や見直しについては決算説明会資料及び事業報告等において、開示しております。

https://www.nipponham.co.jp/ir/library/briefing_session/pdf/20240517.pdf

https://www.nipponham.co.jp/ir/events/generalmeeting/pdf/notice_240530_01.pdf

- ② 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する。

【補充原則4－1①に基づく開示】

当社取締役会決議事項の概要は、参考資料1をご参照ください。

- ③ 当社取締役会は、中期経営計画の進捗をレビューし、最終年度においては中期経営計画全体に対する分析を行い、株主に対する説明を行う。また分析結果については次期中期経営計画に反映させ、当社の持続的成長に繋げる。
- ④ 当社取締役会は、次世代経営者育成を最重要課題のひとつであると認識し、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）を定め、これに基づき会社として後継者の育成を行う。

役員指名検討委員会は、選抜・育成・異動の育成プランが適切に運用されていることを確認の上、後継者候補を取締役に答申する。

当社取締役会は、役員指名検討委員会の答申を尊重し、後継者候補を決定する。

【補充原則4－1③に基づく開示】

当社の次世代経営者育成計画の概要は、参考資料2をご参照ください。

(4) 取締役会の規模・構成

- ① 当社取締役会は、迅速かつ適正な意思決定及び取締役会の責務の範囲を考慮して、取締役の員数を最大12名で構成する。
- ② 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、職歴、年齢、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当社取締役に選任されるよう考慮して候補者を指名する。
- ③ 当社取締役会は、ステークホルダーの権利及び立場を理解し、当社グループにとってのステークホルダーのそれぞれの重要性を意識し、当社グループの経営戦略に反映する。とりわけ、世界中の人々においしさの感動と健康の喜びという当社グループの考える「食べる喜び」をお届けする当社グループにあつては、生活者の価値観が重要であるため、消費者視点を当社取締役会の意思決定に反映できる取締役を含むものとする。
- ④ 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、取締役会の全構成員のうち3分の1以上含む構成とする。
 - i) 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。
 - ii) 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（業務執行取締役及び執行役員をいう。以下、同じ。）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。
 - iii) 添付資料1.「社外役員の独立性に関する基準」に照らし、当社の経営からの独立性が認められること。
- ⑤ 複数名の社外取締役及び監査役は、業務の執行と一定の距離を置いた立場で取締役会の監視・監督を行う。当社取締役会は、当社取締役会における非業務執行取締役の占めるべき割合等について継続して確認する。

【補充原則4－1.1①に基づく開示】

各取締役へ求められる能力・経験等を一覧化したスキル・マトリックスについては当社ホームページで開示しています。

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

(5) 取締役会の運営・実効性確保

- ① 取締役会議長
取締役会議長は、取締役会の議論が自由闊達で建設的に行われるよう会議を運営し、取締役会の意思決定に至る過程において、各取締役及び各監査役の意見表明の機会の確保に努める。
- ② 取締役会の運営
 - i) 当社は、取締役会の開催スケジュール及び予定される審議事項を事前に定め、取締役会の定期的かつ円滑な開催に努める。
 - ii) 当社は、経営企画部を取締役会事務局と定め、取締役会の資料を各取締役及び各監査役に対して、原則として、あらかじめ定める日までに所定の方法で提供し、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体制を整備する。

iii) 任意委員会の意見の尊重

当社取締役会は、任意委員会の存在意義を十分に理解し積極的に活用する。任意委員会の助言や勧告は取締役会に報告され、取締役会は当該助言や勧告を尊重して、当社取締役会としての意思決定を行う。

iv) 議事録

当社取締役会は、議事の経過の要領及び結果を記載した議事録を作成し、保管する。

③ 実効性評価

当社取締役会は、取締役会の意思決定の実効性を担保するため、毎事業年度の終了時に、当社グループの経営課題の進捗状況、取締役会の規模・構成（バランス）・運営方法・付議基準、取締役会における審議状況、取締役会に提供される資料の内容、情報の共有、運営等について自己評価を行い、かかる評価及び改善事項の概要を開示する。

独立社外役員会議は、取締役会の意思決定の実効性について確認された事項がある場合、取締役会にその内容を報告する。

【補充原則 4－1 1 ③に基づく開示】

当社取締役会は、当社取締役会の実効性について分析と評価を行いました。その結果の概要については参考資料 3. をご参照ください。

④ 内部統制・リスク管理体制

当社取締役会は、当社グループの内部統制・リスク管理体制の一環として、コンプライアンス委員会のほか、代表取締役社長のもとに、内部統制・J S O X 評価委員会及びリスクマネジメント委員会を設置し、経営陣から各委員会の委員長を選定し、その運営にあたらせる。各委員会は、グループの課題に対する施策を立案し推進する。また、各委員会において、重大な課題等が確認された場合、当該各委員会は取締役会にその内容を報告する。さらに、監査部、グループ監査役室、品質保証部による内部監査及び統制監視、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る。

3. 監査役・監査役会

(1) 監査役の役割・責務

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することにより、当社及び当社グループが、様々なステークホルダーの利害に配慮するとともにこれらステークホルダーとの協働に努め、健全で持続的な成長と中長期的な企業価値の創出を実現し、社会的信頼に応える良質な企業統治体制を確立することを後押しする責務を負う。

(2) 監査役会の役割・責務

- ① 監査役会は、取締役の職務執行の監査、株主総会に提出する監査役の選任議案に関する同意権及び提案権の行使、株主総会に提出する会計監査人の選任及び解任並びに会計監査人を再任しないことに関する議案の内容の決定、会計監査その他法令により定められた事項を実施

する。

- ② 監査役会は、取締役が職務執行の監査に必要な事項に関し、取締役、使用人及び会計監査人から適時・適切に報告を受けるとともに、会計監査人及び内部監査部門並びに社外取締役と必要な情報を共有するなど、監査の質の向上と効率的な監査の実現に努める。

(3) 監査役会の構成

監査役会は、多様な知識、経験及び能力を有する者がバランスよく配置されるよう以下を考慮して構成する。

- ① 常勤の監査役を選定する。
- ② 財務・会計・法務に関する知識を有する者を監査役を含めるものとし、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。
- ③ 監査体制の独立性及び中立性を一層高めるために、過半数は添付資料1.「社外役員の独立性に関する基準」を充足する社外監査役とする。

(4) 監査役会の運営・実効性確保

- ① 監査役会議長
 - i) 監査役会は、その決議によって監査役の中から議長を定める。
 - ii) 監査役会議長は、監査役会から委嘱を受けた職務を執行する。但し、各監査役の権限の行使を妨げてはならない。
- ② 監査役会の運営
 - i) 監査役会は、予め定めた監査役会規則、監査役会監査基準に基づき、年度ごとに定める監査方針と年間計画に沿って監査を実施する。
 - ii) 監査役会は、各監査役による監査の実効性を確保するための体制整備に努める。
 - iii) 監査役会は、社外取締役の情報収集力の強化のため連携の確保に努める。
 - iv) 監査役会は、毎月の監査役会の中で、各監査役の監査の状況を確認するとともに、得られた情報の共有化を図り、監査の実効性確保に努める。
 - v) 監査役会は、監査役の責務を果たすため、会社の透明・公正な意思決定を担保するとともに、会社の迅速・果敢な意思決定が可能となる環境整備に努め、自らの守備範囲を過度に狭く捉えることなく、取締役又は使用人に対し必要な情報を求めるとともに、能動的、積極的に意見を表明するよう努める。
- ③ 議事録

監査役会は、議事の経過の要領及び結果を記載した議事録を作成し、保管する。

(5) 会計監査人及び内部監査部門等との連携

- ① 会計監査人との連携
 - i) 監査役会は、会計監査人と定期的に会合を行う。
 - ii) 監査役会は、会計監査人の監査時間が十分確保できるよう会計監査人の監査日程を確認する。

- iii) 監査役会は、会計監査人が不正を発見し適切な対応を求めた場合や不備・問題点を指摘した場合の対応体制を定める。
 - iv) 監査役会と会計監査人は、監査方針・監査計画に対する意見交換を行うほか、相互に期中及び期末の監査実施状況・監査結果の報告を行い情報の共有化を図るとともに、監査役は随時会計監査人による監査に立会い監査の方法等の妥当性について検証する。また、監査役と会計監査人の連携保持の為、常勤監査役と会計監査人との会合の場を新たに設けた。
 - v) 監査役会は、会計監査人の解任又は不再任について株主総会議案とするか否かの決定について、監査役会の定める「会計監査人の解任又は不再任の決定の方針」に基づき決定する。
なお、監査役会でかかる決定を行うための具体的な方法を「実施基準」に定めており、各監査役は、「監査方針と計画の説明」、「期中及び期末における具体的監査の方法の説明及びその結果についての相当性」「監査報酬の同意権行使」、及び「経理財務部や監査部など他部門と会計監査人の関わり」の4項目について「会計監査人チェックシート」等を用い会計監査人の適格・不適格を審査し、これをもって監査役会は、毎事業年度終了後、協議の上決定する。
 - vi) 監査役会は、日本公認会計士協会の定める独立性基準に基づき、会計監査人及び監査業務に従事する職員の独立性を判断する。専門性については、これまでの監査実績などを踏まえて判断する。
- ② 内部監査部門等との連携
- i) 監査役は、内部監査部門等（内部統制システムにおけるモニタリング機能を所管する部署を含む）と緊密な連携を保ち、組織的かつ効率的な監査の実施に努める。
 - ii) 監査役と内部監査部門は、監査方針(重点方針等)・監査計画に対する意見交換を行うほか、期中において随時内部監査部門の監査に立会うとともに、監査結果の指摘事項に対する適正性等について定期的に報告を受け意見交換を行う。
 - iii) 監査役は、内部監査部門及び、その他監査役が必要と認める部署から内部統制システムの構築・運用の状況について定期的かつ随時に報告を受け、必要に応じて説明を求める。

4. 会計監査人の役割・責務

- ① 当社会計監査人は、当社の開示情報の信頼性を担保する職業専門家として株主、投資家の負託を受けて、独立の立場を保持し、その責務を果たす。
- ② 当社は、当社会計監査人がその責務を果たし、監査が適切かつ効果的に行われるよう、十分な情報提供に努め、協力する。

5. 任意委員会

(1) コンプライアンス委員会

- ① 目的 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、取締役会及び経営会議に対し提言を行うことを目的とする。
- ② 構成 代表取締役社長が指名する取締役、執行役員、社外有識者、コンプライアンス部長、労働組合役員代表で構成し、四半期に1回開催する。

(2) サステナビリティ委員会

- ① 目的 当社グループにおけるサステナビリティの取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する。
- ② 構成 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。

(3) 役員指名検討委員会

- ① 目的 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する。
- ② 構成 委員の過半数を独立社外役員で構成し、年2回以上開催する。
委員は取締役会で選定し、委員長は社外取締役が務める。

(4) 報酬検討委員会

- ① 目的 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の強化を図ることを目的とする。
- ② 構成 委員の過半数を独立社外役員で構成し、年2回以上開催する。
委員は取締役会で選定し、委員長は社外取締役が務める。

【補充原則4-10①に基づく開示】

役員指名検討委員会および報酬検討委員会の構成の独立性に関する考え方、権限、役割等につきましては、コーポレート・ガバナンス報告書「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」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。

(5) 独立社外役員・会長・社長会議

- ① 目的 独立社外役員と会長・社長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する。
- ② 構成 独立社外役員全員、会長及び社長で構成し、年1回以上開催する。

(6) 独立社外役員会議

- ① 目的 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する。
- ② 構成 独立社外役員全員で構成し、年1回以上開催する。

6. 役員の指名・報酬に関する手続き等

(1) 指名の手続き等

当社の取締役候補者、監査役候補者及び執行役員候補者は、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）を満たし、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する。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、指名するものとする。

- ① 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、これを取締役に答申する。取締役会は同委員会の答申を踏まえ、熟議を重ねた上で、選定する。

② 取締役

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する。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する。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する。

③ 監査役

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する。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する。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する。

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き、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する。

④ 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する。取締役会は、選考理由を審議の上、選任する。

【原則３－１（ⅴ）に基づく開示】

① 社外取締役・社外監査役の候補者の指名理由

コーポレート・ガバナンス報告書「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」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７９期有価証券報告書７０頁から７６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_2024.07.pdf

(2) 解職・解任の手続き等

① 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また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。

② 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また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。

(3) 任期

① 取締役

取締役の任期は、定款の定めるところにより、選任後 1 年以内に終了する事業年度のうち最終のものに関する定時株主総会の終結の時までとする。なお、社外取締役については、独立性確保の観点から、在任期間の上限を 8 年とする。

② 監査役

監査役の任期は、定款の定めるところにより、選任後 4 年以内に終了する事業年度のうち最終のものに関する定時株主総会の終結の時までとする。（任期の満了前に退任した監査役の補欠として選任された監査役の任期は、退任した監査役の任期の満了する時までとする。また、定款第 29 条第 2 項により選任された補欠監査役が監査役に就任した場合における当該監査役の任期は、当該補欠監査役としての選任後 4 年以内に終了する事業年度のうち最終のものに関する定時株主総会の終結の時を超えることができないものとする。）なお、社外監査役については、独立性確保の観点から、在任期間の上限を 8 年とする。

(4) 独立性・兼任方針

① 社外役員の独立性に関する基準

当社は、当社における社外取締役及び社外監査役を独立役員として認定する基準を明確にすることを目的として、添付資料 1.「社外役員の独立性に関する基準」を制定する。

② 兼任方針

当社は、取締役・監査役が当社以外の役員等を兼任する場合、当社取締役・監査役として、求められる役割と責務を果たすために必要な時間を確保し、善管注意義務及び忠実義務を履行可能な合理的な範囲に限るものとする。また、重要な兼任の状況について毎年開示する。

【補充原則 4－1 1 ②に基づく開示】

当社ホームページにおいて公表しております第 79 回定時株主総会招集通知 7 頁から 12 頁並びに 32 頁から 33 頁、及び第 79 期有価証券報告書 70 頁から 76 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_240530_01.pdf

https://www.nipponham.co.jp/ir/library/report/pdf/y_2024.07.pdf

(5) 報酬決定

① 取締役・監査役・執行役員の報酬制度

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」に定める。

② 取締役・執行役員の報酬決定に対する透明性と客観性確保

報酬検討委員会は、事業年度ごとに業務執行取締役及び執行役員が設定する年間計画に照

らした業績評価と次年度の役員報酬案の検討を行い取締役会に答申する。取締役会は、報酬検討委員会の答申を尊重して次年度の役員報酬を決定する。

③ 監査役の報酬決定

監査役の報酬は、常勤・非常勤の別、監査業務の分担の状況、取締役の報酬等の内容及び水準等を考慮し、監査役の協議によって各監査役が受ける報酬等の額を定める。また、監査役は監査役の報酬等について意見を持つに至ったときは必要に応じて取締役会及び株主総会において意見を述べる。

(6) 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、重点リスクを含む）の習得を目的とする研修を実施する。

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する環境の整備を行う。

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、その研修費を負担する。

(7) 支援体制・社外アドバイザーへの委嘱

各取締役及び各監査役は、その職務の遂行にあたり必要と考えるときは、当社の費用において、弁護士、公認会計士等、外部専門家の助言を得ることができる。

第3章 株主の権利・平等性の確保、株主との対話

1. 株主等との関係

(1) 株主総会

- ① 当社は、株主総会が株主との建設的な対話の場であるため、株主の十分な権利行使期間を確保し、株主が適正に権利行使できる環境の整備が必要との認識に立ち、必要な施策を講じる。
 - i) いわゆる集中日を避けた日に、交通の便が良い場所で開催する。
 - ii) 株主総会議案の十分な検討時間を確保するため、招集通知を総会日の3週間前までに発送するほか、招集通知に記載した情報を、招集通知の発送に先立ちT D n e t や当社ホームページにおいて速やかに開示する。
 - iii) 株主が効率的に議決権行使できる環境を提供するため、機関投資家向けには議決権電子行使プラットフォームを、個人投資家等の株主向けには電磁的方法による議決権行使を提供する。
- ② 当社は、法令で要請される情報以外でも、株主が株主総会においてその権利を行使するために必要と考えられる情報を開示する。また、図表等の活用を含め平易な説明に努める。
- ③ 当社は、招集通知、参考書類、事業報告の記載充実を図るとともに、事業報告、決算短信、

適時開示情報、決算説明会資料・決算説明会議事録等を含め、自社ホームページに掲載して提供する。

- ④ 当社は、株主総会が活発な議論の場となるよう取り組み、議長は積極的に質問を受け付けるよう議事進行するほか、株主総会前後にアンケートを実施することなどにより、株主総会の運営に株主の意見を反映するよう取り組む。
- ⑤ 当社は、外部機関に委託して、会社提案に対する議決権行使動向及び結果の評価を受け、取締役会で共有する。また、株主総会において相当数の反対票が投じられた議案については、取締役会にてその原因を分析し、適切な方法で直接、間接に株主との対話を行う。
- ⑥ 当社は、信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家等が自ら議決権行使を求める場合は、協議の上対応する。

(2) 株主の権利の確保

当社は、どの株主もその保有株式数に応じて平等であることを認識し、株主の権利が実質的に確保されるよう適切に対応するとともに、その権利行使に必要な環境整備を行う。

- ① 株式取扱規程に株主権行使に係る手続きとその担当部署を定めるとともに、株主権行使に必要な情報をホームページ上で開示し、遅滞なく適切に行使いただけるよう情報の発信と体制を整備する。
- ② 当社の外国人投資家比率の状況を踏まえ、英語版のホームページを作成するとともに、招集通知、決算資料、統合報告書、その他 I R 関連資料等の英訳を当社ホームページ等で開示する。

(3) 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する。

- 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る。
- 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 I R 部と定め、対話の目的に応じて、代表取締役、取締役、監査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る。
- ③ 株主との建設的な対話を補助するため、本社各部門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る。また、当社の株主構造を定期的に把握するよう努める。
- 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適宜開催する。また、当社ホームページ上で積極的な情報開示を行う。
- ⑤ 対話等に応じた役員等は、対話等を通じて得られた株主の関心、意見、懸念等を取締役会に報告し、取締役及び監査役はその内容を共有する。
- 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する。

(4) 資本政策に関する基本方針

当社は、当社の資本政策の動向が株主の利益に重大な影響を与えることを認識し、資本政策の基本方針として以下を定める。

- ① 株主価値を維持向上するために株主資本利益率（ROE）の向上を目標とする。株主資本利益率（ROE）を向上させるため、事業本部別の投下資本利益率（ROIC）を経営指標の一つとする。成長戦略及び事業戦略を推進する中、投下資本利益率（ROIC）を追求し、併せて加重平均資本コスト（WACC）を考慮した経営を行う。
- ② 資本効率の向上を図るべく、最適資本構成（D/E レシオ）の目標水準を設定する。
- ③ 株主還元については、添付資料 3.「剰余金の配当等の決定に関する方針」に基づき実施する。
- ④ 支配権の変動や大規模な希釈化をもたらすおそれのある資本政策を実行するときは、株主に対する受託者責任を全うする観点から、成長戦略及び事業戦略の推進、中長期的な企業価値向上の観点で、当該施策の必要性和合理性について取締役会で十分に審議し、開示資料の記載内容の充実をはじめとした株主、投資家に対する十分な説明を行うものとする。

(5) 政策保有株式に関する基本方針

① 基本方針

当社は、政策保有株式を保有しないことを原則とするが、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、保有することがある。

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る。

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くが、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る。

② 議決権の行使基準

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する。但し、当該取引先に不祥事（経営者に関するものを含む）、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する。

(6) 会社支配に関する基本方針

当社の株式は譲渡自由が原則であり、株式市場を通じて多数の投資家の皆様により、自由で活発な取引となっている。よって、当社の財務及び事業方針の決定を支配する者の在り方についても、当社株式の自由な取引により決定されることを基本としている。従って、当社の財務及び事業の方針の決定を支配することが可能な量の株式を取得する買付提案等があった場合は、賛同されるか否かの判断についても、最終的には株主の皆様の自由な意思に依拠すべきであるとする。但し、当社は株主共同の利益確保と企業価値の毀損防止の観点から、当社株式の大規模買付行為を

行おうとする者に対し、株主の皆様が当該行為の是非を適切に判断するための必要かつ十分な情報の提供を求め、あわせて取締役会の意見等を開示し、株主の皆様の検討のための情報と時間の確保に努めるほか、金融商品取引法、会社法その他関連法令に基づき、適切な措置を講じる。

(7) 関連当事者間取引に関する基本方針

- 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、結果を取締役会に報告する。
- 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、調査を行う。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確認する。

第4章 ステークホルダーとの協働

当社グループは、「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、コーポレート・ガバナンスを経営基盤に「5つのマテリアリティ」を特定し、これらを中心に取組むことを方針としている。そして、サステナビリティを巡る課題への対応は、リスクの減少のみならず収益機会にもつながる重要な経営課題であると認識し、中長期的な企業価値向上の観点から、積極的・能動的に取組んでいる。

また、当社取締役会は、人的資本・知的財産への投資等の重要性に鑑み、これらをはじめとする経営資源の配分や、事業ポートフォリオに関する戦略の実行が、企業の持続的な成長に資するよう、実効的に監督を行っている。

■ 5つのマテリアリティ

1. たんぱく質の安定調達・供給
2. 食を通じた豊かな生活への貢献
3. 持続可能な地球環境への貢献
4. 新たな価値の創出
5. 挑戦する組織風土の醸成

【詳細は、当社ホームページで開示しております。】

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

【補充原則3-1③に基づく開示】

サステナビリティについての取組みについては当社ホームページで開示しております。

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

人的資本に関する取組みについては当社ホームページで開示しております。

https://www.nipponham.co.jp/csr/human/human_resources/

知的財産（研究・開発）に関する取組みについては当社ホームページで開示しております。

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

気候変動への対応については当社ホームページで開示しております。

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

1. 従業員との関係

(1) 行動指針、行動基準の策定

当社は、当社グループの従業員の一人ひとりがその能力を精一杯発揮できる場であることが企業としての競争力の源泉であり、社会への貢献に繋がる経営の基盤であるとの考えのもと、社内の風通しを良くし、自由闊達な気風の中で、全員が一つの方向に向かって強力に結束し、グループ全体として総合力が発揮できる風土となるべく、当社グループ従業員の行動の在り方を示す、行動指針、行動基準を定める。

取締役及び経営陣は、自ら行動指針、行動基準を率先垂範し、当社グループの従業員にその浸透を図り、環境変化に応じて取締役会の審議を経てその内容を適宜改定する。

(2) 行動指針、行動基準の周知、浸透

当社は、当社グループの全ての従業員に行動指針、行動基準を浸透させるため、それらが掲載された資料を当社グループの全従業員に配布するほか、内容の理解を深め、重要性を再認識する周知活動として研修や勉強会を定期的に行う。

(3) モニタリング

- ① 当社は、当社グループの従業員の意識調査を少なくとも2年に1回実施し、取締役会は、その結果の報告を受け、行動指針、行動基準策定の趣旨が充足されているかどうか定期的に確認する。

- ② 相談窓口の設置

当社は、当社グループにおいて行動指針、行動基準に反する行為が行われ、又は行われようとする場合に、当社グループの従業員が組織に制約されずに相談できる窓口を社内外に設置する。また、当社グループ役員の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監査役会に設置し、当社グループ内の役員・管理職が通報できるものとする。

- ③ 通報者の保護

当社は、「日本ハムグループ内部通報規程」に基づき、当社グループにおける内部通報による情報提供者の秘匿と不利益取扱いの禁止を明確に定め、当社グループの全ての従業員に周知徹底する。

(4) 多様性の確保

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との考えに立ち、従業員の多様性の確保に向けて取り組む。

(5) 企業年金の運用

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する。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する。

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の間で利益相反が生じないようにする。

2. お客様（消費者）との関係

当社は、食を通してもたらされる「おいしさの感動」と「健康の喜び」という「食べる喜び」の提供は当社グループの社会における存在意義を示すものでもありと考えており、安全で高品質な食品とサービスの提供を通して、お客様の満足を追求する。

【品質方針及び消費者志向自主宣言は、当社ホームページで開示しております。】

1. 品質方針

<https://www.nipponham.co.jp/quality/policy/>

2. 消費者志向自主宣言

<https://www.nipponham.co.jp/communication/about/pdf/202304.pdf>

3. 取引先との関係

当社は、当社グループのお客様に安全で安心な食品を安定的に提供するため、最大限の注意を払い、全ての取引先との関係においても、関係法令を遵守し、公正かつ透明なビジネスの実現に努める。

原材料、資材等の調達については、その安全性はもとより、仕入先が事業活動に関わる児童労働や強制労働、団結権、結社の自由等を含めた人権、労働安全衛生、環境課題等すべての法令遵守に努めているかについても最大限の注意義務を果たすものとする。

【ニッポンハムグループ人権方針、サステナブル調達方針及びサステナブル調達ガイドラインは当社ホームページで開示しております。】

https://www.nipponham.co.jp/csr/human/human_rights/human_rights_policy.html

https://www.nipponham.co.jp/csr/human/supply_chain/

https://www.nipponham.co.jp/csr/human/supply_chain/res/pdf/220930.pdf

4. 社会との関係

当社は、当社グループがステークホルダーの皆様からの期待、信頼に応え、社会の持続的発展に寄与し、社会になくてはならない存在であり続けるべく、食にまつわる事業活動を通して、社会に対する役割と責任を自覚と誇りをもって果たすものとする。

また、当社グループは、生命の恵みを大切にすることを基本の考え方として、環境方針を制定し、あわせて環境目標を設定し、目標達成に向けた環境負荷低減に取り組み、その活動状況を公表する。

【環境方針及び具体的な活動状況は当社ホームページで開示しております。】

1. 環境方針

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

2. 具体的な活動状況

① 環境への取組み

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

② 食とスポーツへの取組み

https://www.nipponham.co.jp/csr/food_sports/

③ 地域社会の一員、社会課題の解決に向けた取組み

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

第5章 適切な情報開示と透明性確保

1. 情報開示の基準

- ① 当社は、当社グループのお客様（消費者）、お得意先、お取引先、株主・投資家の皆様、地域の方々、従業員などすべてのステークホルダーに対し、誠実かつ公正に対応するとともに、より積極的な情報開示を行う。情報開示にあたっては、ステークホルダーの視点にたって分かりやすい表現を工夫する。
- ② 当社は、資金提供者である株主・投資家の皆様に対し、事業を安全かつ効率的に運営する責任とともに、その事業活動内容を、正しく、継続的に説明する責任を果たしていく。
- ③ 当社は、経営戦略や経営計画の説明など投資家・株主の関心の高い情報、投資判断に関わる重要な情報は、具体的な数値、平易な表現、図表等を活用し分かりやすい説明に努める。
- ④ 当社は、全ての株主・投資家に対し公平な情報開示を適時適切に行うため、情報管理統括責任者を選定するとともに、情報開示を担当する専門部署を設け、必要な要員を配置する。

第6章 雑則

1. 制定・改定・廃止

本基本方針は当社取締役会がこれを定める。当社取締役会は、本基本方針を定期的に検証し、かつ環境変化等に応じて随時見直すものとする。

改定経過

2015年	11月11日制定
2016年	6月28日改定
2017年	6月28日改定
2018年	3月9日改定
2018年	6月26日改定
2018年	12月14日改定
2019年	6月25日改定
2020年	6月25日改定
2021年	2月12日改定
2021年	6月24日改定

2021年	12月10日改定
2022年	6月24日改定
2023年	6月27日改定
2024年	6月25日改定

添付資料

添付資料 1. 社外役員の独立性に関する基準

「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する。

- 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」という。）の取締役（社外取締役は除く。）、執行役、執行役員又は使用人（以下「業務執行者」という。）
- 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う。）
- 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う。）
- 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（社外取締役を含む。）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う。

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う。

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、各法律事務所に所属する弁護士を含む。

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う。

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

【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財を選抜育成・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、毎年水準の妥当性を検証しております。

【取締役報酬の概要】

1. 取締役（社外取締役を除く）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 55%、評価報酬 28%、業績連動型株式報酬 17% です。一方、社外取締役の報酬は、その役割を考慮し、基本報酬のみとしております。なお、いずれの取締役に対しても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、月例の固定報酬とし、役位に応じて決定するものとします。評価報酬は、変動報酬（一定額を毎月支給）とし、年度業績（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（社外取締役を除く）及び執行役員に対し、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 T S Rに係る評価（対 T O P I X）及び役位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。
2. 社外取締役の報酬は、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。

【監査役報酬の概要】

監査役の報酬は、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又は一部です。

添付資料３．剰余金の配当等の決定に関する方針

当社は、株主の皆様への利益還元を経営の重要課題として認識しています。当社の剰余金の配当等の決定に関する方針につきましては、安定配当を基本とし、中長期的な企業価値向上を目的とした最適資本・負債構成の実現に向けた資本政策の一環として位置付けています。

この基本方針の下、現在当社で採用しておりますD O E（親会社所有者帰属持分配当率）については今中期経営計画期間において３％程度への引き上げを目指し、株主の皆様への還元を安定・継続的に成長させてまいります。同時に、配当性向については４０％以上を目安とすることで充実させてまいります。

また当社は負債資本構成について、資本コストの逓減と資金調達に必要な信用力の維持を両立するD／Eレシオを想定しております。この方針に基づき、自己株式取得を機動的に行い、当社が資本コストの観点から最も効率的と判断する株主資本の水準への最適化を進めることで、企業価値の向上を実現してまいります。

参考資料

参考資料 1. 当社取締役会決議事項

第1 決議事項

1 法令に定められた事項

- (1) 株主総会の招集に関する事項の決定(会社法 298 条 4 項)

※株主総会において電磁的方法による議決権の行使を認める場合はその旨(同条 1 項 4 号)の決定も取締役会決議にて行う。

- (2) 計算書類及び事業報告ならびにこれらの附属明細書の承認(会社法 436 条 3 項)

- (3) 連結計算書類の承認(会社法 444 条 5 項)

- (4) 代表取締役の選定及び解職(会社法 362 条 2 項 3 号)

- (5) 取締役の競業取引の承認(会社法 356 条 1 項 1 号)

- (6) 取締役が自己または第三者のために行う会社との取引、その他取締役が行う会社と利益相反する取引の承認(会社法 356 条 1 項 2 号・3 号)

- (7) 資本金の額の減少(会社法 447 条 3 項)

※株式発行と同時に資本金額を減少する場合で、減少前の資本金額が減少後のそれを下回らないときに限る。

- (8) 準備金の額の減少(会社法 448 条 3 項)

※株式発行と同時に準備金額を減少する場合で、減少前の準備金額が減少後のそれを下回らないときに限る。

- (9) 株式の分割に関する事項の決定(会社法 183 条 2 項)、及び、株式の分割に伴い発行可能株式総数を増加する定款の変更(会社法 184 条 2 項)

- (10) 自己株式の取得に関する事項(会社法 157 条 2 項、会社法 197 条 4 項)

- (11) 自己株式の子会社からの取得に関する事項(会社法 163 条)

- (12) 自己株式の消却に関する事項(会社法 178 条 2 項)

- (13) 単元株式数を減少する定款の変更または単元株式についての定款の定め廃止(会社法 195 条 1 項)

- (14) 募集株式の募集事項の決定(会社法 199 条・201 条)

- (15) 募集新株予約権の募集事項の決定(会社法 238 条・240 条)

※募集新株予約権が新株予約権付社債に付されたものである場合は、募集社債に関する事項の決定も取締役会決議にて行う(会社法 238 条 1 項 6 号・676 条・240 条)。

- (16) 取得条項付新株予約権の取得に関する事項(会社法 273 条 1 項・274 条 2 項)

※取得する取得条項付新株予約権の決定の他、取得日の決定も取締役会決議にて行う。

※但し、取得条項付新株予約権の内容として別段の定めがある場合は本号の限りではない(会社法 273 条 1 項但書・274 条 2 項但書)。

- (17) 自己新株予約権の消却に関する事項(会社法 276 条 2 項)

- (18) 譲渡制限付新株予約権の譲渡の承認(会社法 265 条 1 項)

※但し、新株予約権の内容として別段の定めがある場合は本号の限りではない(会社法 265 条 1 項但書)。

- (19) 募集社債に関する事項の決定(会社法 362 条 4 項 5 号)
- ※募集社債の総額(会社法 676 条 1 号)の決定、その他、会社法施行規則第 99 条に定める事項の決定は取締役会決議にて行う。
- ※募集社債が新株予約権付社債である場合には、上記事項の他、会社法 676 条 2 号以下に定める募集社債に関するその他の事項の決定についても取締役会決議にて行う(会社法 238 条 1 項 6 号・240 条。上記(15)に同じ。)。
- (20) 重要なる財産の処分及び譲受け(会社法 362 条 4 項 1 号)
- (21) 多額の借財(会社法 362 条 4 項 2 号)
- (22) 支配人その他の重要な使用人の選任及び解任(会社法 362 条 4 項 3 号)
- (23) 支店その他の重要な組織の設置、変更及び廃止(会社法 362 条 4 項 4 号)
- (24) 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の整備(会社法 362 条 4 項 5 号)
- (25) 前号の他、当社の業務並びに当社及びその子会社からなる企業集団(以下、「当社グループ」という。)の業務の適正を確保するために必要なものとして法務省令が定める以下の各体制の整備(会社法 362 条 4 項 5 号、会社法施行規則 100 条)
- ア 取締役の職務執行に係る情報の保存及び管理に関する体制
- イ 当社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制
- ウ 取締役の職務執行が効率的に行われることを確保するための体制
- エ 使用人の職務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
- オ 当社グループにおける業務の適正を確保するための体制
- カ 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
- (26) その他、法令で定められた事項

2 定款に定められた事項

- (1) 株主名簿管理人の選定及びその事務取扱場所の決定(定款第 10 条)
- (2) 役付取締役の選定及び解職並びに取締役社長の代行の順序決定(定款第 21 条)
- (3) 顧問及び相談役の設置(定款第 27 条)
- (4) 株式取扱規程の制定及び変更(定款第 11 条)
- (5) 基準日の決定(定款第 37 条 2 項)
- (6) 剰余金の配当等の決定(定款第 36 条)

3 経営上の重要事項

- (1) 株主総会の決議により授権された事項の決定
- (2) 基本経営方針の設定及び変更
- (3) 中長期の経営計画の決定
- (4) 取締役会規則の制定及び改廃
- (5) 取締役候補者及び監査役候補者の決定
- (6) 取締役会議長の選定
- (7) 役員報酬内規等、役員内規の制定及び改廃
- (8) 取締役会の任意委員会の設置、委員の選任及び解任

- (9) 取締役会の実効性の評価
- (10) その他、経営上の重要事項

4 執行役員に関する事項

- (1) 執行役員規則の制定・改廃
- (2) 執行役員の選任及び解任
- (3) 執行役員の昇格、異動、主要な業務分担の変更
- (4) 執行役員の処遇等基本的な制度の新設・改廃
- (5) 執行役員の業績評価の方針の決定
- (6) 執行役員と会社との取引（自己取引・間接取引）の承認

5 その他、取締役会が必要と認めた事項

第2 決議事項の該当性判断基準

- 1 「重要なる財産の処分及び譲受け」（第1、第1項(20)）の該当性は、以下の基準により判断する。ここでいう関係会社とは実質持株比率が50%超の会社又は当会社がその経営に関与する会社をいう。

- (1) 不動産の取得及び処分 1件 100億円相当以上
- (2) 出資 1件 100億円以上
- (3) 融資 1件 100億円以上

但し、関係会社に対する融資は除外。

- (4) 担保の提供 1件 100億円以上
- (5) 債務免除 1件 10億円以上

但し、関係会社に対する債務免除は30億円以上。

- (6) 補償 1件 10億円以上
- (7) 寄付 1件 1億円以上

- 2 「多額の借財」（第1、第1項(21)）の該当性は、以下の基準により判断する。

- (1) 借入金 1件 100億円以上
- (2) 債務保証 1件 50億円以上

- 3 「支配人その他の重要な使用人の選任及び解任」（第1、第1項(22)）は、取締役の使用人兼務並びに支社長（支店長）及び本部長・事業部長の人事がこれに該当する。

- 4 「支店その他の重要な組織の設置、変更及び廃止」（第1、第1項(23)）は、本店の移転及び支店の新設・移転・廃止並びに基本組織（本部、事業部等。基本組織規則第5条但書に定める組織）の変更がこれに該当する。

- 5 第1項乃至第4項の基準に満たない業務執行行為についても、当該行為時における会社の規模、当該行為の態様、営業または財産の状況、及び、従来の取扱等の諸事情を勘案し、当該行為が会社にとって重要な業務執行と認められる場合は、取締役会決議事項とする。

参考資料 2. 次世代経営者育成計画について



当社は、持続的な企業価値の向上を図るべく、次世代経営者育成計画を策定しています。この育成計画において「経営者に求められる人財像」の5要件（誠実、献身、熟慮、挑戦、共感）を定義し、その評価・育成指標を明確にしています。

この5要件を備えた次世代人財を計画的に育成すべく、当社は、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」等を導入しております。

参考資料 3. 取締役会実効性評価

当社は、当社の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の取組みにつなげることを目的に、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に基づき、2015年度より取締役会の実効性について分析と評価を行っております。

以下、2023年度に行いました評価につき、その概要を開示いたします。

1. 評価のプロセス

(1) 評価の方法

2023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およびインタビュー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及び客観的な分析を担保するため、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へ直接返送する方式といたしました。

(2) 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株主等との対話

(3) 分析・評価

アンケートおよびインタビューにより得られた情報は第三者の評価機関によって客観的に分析され、当社取締役会の強み、課題及び取組むべき事項に関して、2024年4月26日開催の取締役会にて報告を受けました。当社取締役会は当該報告をもとに、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。

2. 評価の結果

(1) 取締役会の実効性

第三者の評価機関による客観的な分析の結果、当社取締役会の実効性は、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に沿って相応に確保されていることを確認いたしました。

(2) 項目別の概要

①取締役会の構成と運営

当社取締役会は、必要な知識、経験、能力ならびに多様性が確保されたメンバー構成となっていること、一方で、重要議案への適切な時間配分等については、改善の余地があることを確認いたしました。

②経営戦略と事業戦略

昨年に引き続き、サステナビリティを巡る課題対応について適切に監督していることを確認いたしました。また、昨年の課題であった人財戦略の在り方の適切な監督については改善がなされました。一方で、資本コストを意識した全体最適視点からの経営資源の配分については、今後も継続強化する必要があることを確認いたしました。

③企業倫理とリスク管理

今年度も、役職員が「ニッポンハムグループグローバル行動基準」を十分に理解・遵守していること、ホットラインやヘルプデスクが有効に機能し、内部統制システムが適切に構築・運用されていることを確認いたしました。

④経営陣の評価と報酬

昨年に引き続き、報酬検討委員会において、持続的な成長に向けた健全なインセンティブや他社対比の観点から、報酬制度が適切に検討されていることを確認いたしました。

⑤株主等との対話

今年度も、株主との対話を通じて把握した意見等が取締役会にフィードバックされ、審議でも有効に活用されていることを確認いたしました。

3. 今後の取組み

上記の評価結果を受け、中期経営計画2026の実現に向けて以下の取組みを一層推進していくことといたしました。

- ・議案の重要度に応じた議事運営や報告事項の審議効率化を推進してまいります。
- ・資本コストを意識した全体最適視点からの経営資源の適切な配分となる様、監督してまいります。
- ・挑戦する組織風土の醸成には人財戦略のあり方が重要であると捉えており、継続して監督してまいります。

引き続き企業価値のさらなる向上、当社グループのありたい姿の実現に向けて、今後も取締役会の実効性を高めてまいります。