

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

当社グループは、持株会社体制のもと、事業会社が加工食品、水産・畜産、低温物流及びバイオサイエンス等の多岐にわたる事業を展開しております。当社の取締役会が当社グループの戦略を立案し、事業会社の業務執行を監督するという構造を採り、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目指します。

当社は、公正かつ透明性の高い経営の実現を重要な経営課題と認識し、取締役会の監督のもと、適切な資源配分、意思決定の迅速化、コンプライアンスの徹底を推進するなど、コーポレートガバナンスの充実に努めてまいります。

なお、当社は、会社法上の機関設計として監査役会設置会社を採用しております。

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その枠組み並びに取り組み方針を取りまとめた「コーポレートガバナンス基本方針」を、当社ホームページに掲載しておりますのでご参照ください。

[https://www.nichirei.co.jp/corpo/management/governance\\_policy.html](https://www.nichirei.co.jp/corpo/management/governance_policy.html)

### 【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

(原則1-4 政策保有株式)

政策保有株式については、取引・協業関係の維持・強化等を通じて当社の企業価値向上に資すると判断した場合のみに保有します。また、取締役会で毎年、個別の政策保有株式について中長期的な経済合理性等を検証し、保有意義が薄いと判断する株式は売却します。検証にあたっては、取引上の利益・配当金等の便益やリスクが資本コストに見合っているかを個別に精査したうえで、戦略的な重要性等の定性的評価も勘案し総合的に判断します。

政策保有株式の議決権行使については、すべての議案内容を確認し、投資先企業が次のいずれかの項目に該当する場合には、個別に精査したうえで判断します。

- (1) 株主価値の毀損に繋がる行為がある場合
- (2) 業績や株価が著しく悪化している場合
- (3) その他議案に賛成することに重大な疑義がある場合

(原則1-7 関連当事者間の取引)

役員との利益相反・競業取引は、当該取引の開始前に取締役会で審議を行い、取引後の結果について取締役会で報告しております。

また、役員以外の関連当事者との取引は、取締役会規程をはじめとする当社の規程において、重要な取引(株式の購入・資金の借り入れ・子会社等が資金の貸付を受ける際に当社が行う債務保証等)についての基準を設定しており、当該基準に基づき、取引の重要度に応じて取締役会等の手続きを経たうえで取引をしております。

なお、当社と役員及びその近親者・傍系会社との取引は、毎年定期的に確認をしております。

(原則2-4 女性の活躍推進を含む社内多様性の確保)

<多様性の確保についての考え方>

当社グループは、持続可能な社会の実現に向けたCSR基本方針「ニチレイの約束」において、働く人の多様性を尊重するとともに、個々の能力を最大限に発揮し生き生きと働ける環境を実現することを謳っております。また、長期経営目標「2030年の姿」の実現に向けた重要事項(マテリアリティ)の一つに「多様な人材の確保と育成」を定め、多様性の確保に向けた人材育成に取り組んでおります。

<https://www.nichirei.co.jp/ir/policy/materiality.html>

<多様性の確保の自主的かつ測定可能な目標>

当社は、重要事項(マテリアリティ)で女性管理職の比率を30%にする目標を設定し、2030年の数値達成に向けて女性社員の活躍を推し進めております。また、外国籍・中途採用の社員についても、その属性に関わらず、社員個人の能力に焦点をあてて、管理職への登用を行っております。

[https://www.nichirei.co.jp/sites/default/files/inline-images/ir/integrated/pdf/p12\\_p13.pdf](https://www.nichirei.co.jp/sites/default/files/inline-images/ir/integrated/pdf/p12_p13.pdf)

<多様性の確保の状況> <人材育成方針と社内環境整備方針の実施状況>

特に女性活躍推進には力を入れ、女性管理職の登用は増加してきております。また、中途採用は必要都度実施し、そのうち将来の中核人材候補者には様々な機会を提供しております。事業内容や地域特性に応じて必要と判断した海外子会社には、外国籍の方が社長をはじめ経営層に就いております。

<https://nichirei.disclosure.site/ja/themes/188>

(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)

当社及び国内主要子会社の企業年金は、2011年度より企業型確定拠出年金制度へ移行しております。また、従業員の安定的な資産形成を支援するため、毎年、全従業員を対象として、課題や目的に合わせた教育を実施しており効果を上げております。

(原則3 - 1 情報開示の充実)

(1) 会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画

当社グループの経営理念は、当社ホームページに開示しております。なお、当社は、2019年4月1日付でグループの経営理念を改定しております。

<https://www.nichirei.co.jp/corpo/management/rinen.html>

当社の中期経営計画「WeWill 2021」、長期経営目標「2030年の姿」、及び「2030年の姿」実現に向けて取り組むべき重要事項(マテリアリティ)は、当社ホームページに開示しております。

[https://www.nichirei.co.jp/ir/policy/m\\_management\\_plan.html](https://www.nichirei.co.jp/ir/policy/m_management_plan.html)

[https://www.nichirei.co.jp/ir/policy/l\\_management\\_plan.html](https://www.nichirei.co.jp/ir/policy/l_management_plan.html)

<https://www.nichirei.co.jp/ir/policy/materiality.html>

(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

コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方は、上記「1. 基本的な考え方」に記載のとおりです。

また、基本方針は、上記「1. 基本的な考え方」にリンクを記載しております「コーポレートガバナンス基本方針」(当社ホームページに掲載)をご参照ください。

(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

当社の取締役及び執行役員の報酬に関する基本方針は以下のとおりです。

- ・当社グループの企業経営理念、CSR基本方針「ニチレイの約束」、並びに経営戦略に則した職務の遂行を強く促すものとします。
- ・中期経営計画等における具体的な経営目標の達成を強く(動機づけるものとします。
- ・当社グループの持続的な成長に向けた健全なインセンティブとして機能させるため、短期的な成果や職務遂行の状況等に連動する報酬(業績連動賞与)と中長期的な成果や企業価値に連動する報酬(株式報酬)の割合を適切に設定します。
- ・当社グループが担う社会的役割や責任の大きさ、食品・物流業界をはじめとした当社グループとビジネスや人材の競合する他社の動向、並びに経営環境の変化を勘案したうえで、当社の役員に相応しい処遇とします。

報酬体系は、第三者機関の意見を取り入れて設計し、以下の3つの項目から構成しています。

基本報酬(固定報酬): 毎月定額で支給される「役割給」及び「取締役手当」

業績連動賞与: 短期的な成果や職務遂行の状況等に連動する報酬

株式報酬: 中長期的な成果や企業価値に連動する報酬

社外取締役については毎月定額で支給される基本報酬(固定報酬)のみです。

なお、取締役の「基本報酬」、「業績連動賞与」、「株式報酬」の総支給額は、2019年6月25日開催の第101期定時株主総会において決議された総枠の範囲内としております。

当社は、取締役会の諮問機関として、社外取締役を委員長とする報酬諮問委員会を設置しております。同委員会は構成員の過半数を社外取締役として原則年2回開催し、報酬制度、報酬水準、報酬の妥当性等について審議のうえ、取締役会へ答申いたします。

(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当たっての方針と手続

当社は、取締役会の諮問機関として、社外取締役を委員長とする指名諮問委員会を設置しております。同委員会は社外取締役、代表取締役を構成員として原則年2回開催し、経営陣幹部及び取締役・監査役候補者として適切な人材や後継者育成計画等について審議のうえ、取締役会へ答申いたします。

同委員会においては、代表取締役から示される「経営トップの選任に係る人材要件」及び「取締役候補の選任基準」に基づき、個々の候補者の知識・能力・人格・功績等を総合的に勘案した議論がなされております。

また、経営陣幹部及び監査役の解任については、選任後に期待された職務が適切に遂行されない場合並びに法令及び定款に違反する行為があった場合に、同委員会で審議のうえ、取締役会へ答申し、法定及び当社の規程で定められた手続きによって実施いたします。

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

経営陣幹部の選任と取締役・監査役候補者については、指名諮問委員会で審議のうえ、取締役会において議案の提案者又は代表取締役より候補者の経歴・能力・功績等個々の理由について説明をしております。また、独立社外役員候補者については、独立性に問題のない旨も併せて説明しております。解任についても、同委員会で審議のうえ、取締役会において代表取締役より解任理由を説明いたします。

なお、取締役・監査役候補者の選任理由及び取締役・監査役の解任理由については、株主総会の招集通知に記載いたします。

(原則3 - 1 情報開示の充実)

< サステナビリティについての取組み >

当社は、サステナビリティについての具体的な取組みを統合レポート2021の「持続可能な社会の実現に向けた取り組み(環境・社会・ガバナンス)」で開示しております。

<https://www.nichirei.co.jp/ir/library/integrated.html>

< 人的資本、知的財産への投資等 >

人的資本への投資については、長期経営目標「2030年の姿」の実現に向けた重要事項(マテリアリティ)の一つに「多様な人材の確保と育成」を掲げ統合レポート2021に2030年のありたい姿に向けた目標数値を公開しております。

また、従業員一人ひとりの能力を最大限発揮するためには、従業員の心身の健康を保ち、安全で快適な職場環境をつくる必要があるとの考えのもと、健康経営を推進しております。

[https://www.nichirei.co.jp/sites/default/files/inline-images/ir/integrated/pdf/p12\\_p13.pdf](https://www.nichirei.co.jp/sites/default/files/inline-images/ir/integrated/pdf/p12_p13.pdf)

<https://nichirei.disclosure.site/ja/themes/184>

知的財産については、重要事項(マテリアリティ)として「食と健康における既存事業の領域を超えた挑戦により、新たな市場や顧客価値を創造すること」を掲げ、イノベーションマネジメントシステム(IMS)活用などにより事業の創出を行っております。

また、ブランド、データ、ノウハウ、顧客ネットワーク等の無形資産も戦略的に重要な経営資源と認識しており、これらの資産に対しても長期的な視点で投資してまいります。

[https://www.nichirei.co.jp/sites/default/files/inline-images/ir/integrated/pdf/p34\\_p37.pdf](https://www.nichirei.co.jp/sites/default/files/inline-images/ir/integrated/pdf/p34_p37.pdf)

< TCFDに基づく気候変動リスク・収益機会の開示 >

気候変動の影響について、TCFDが開示を奨励する「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」のフレームワークに沿って気候変動シナリオを検討し、統合レポートに情報を開示しています。

[https://www.nichirei.co.jp/sites/default/files/inline-images/ir/integrated/pdf/p58\\_p61.pdf](https://www.nichirei.co.jp/sites/default/files/inline-images/ir/integrated/pdf/p58_p61.pdf)

#### (補充原則4 - 1 取締役会の決議事項と委任の範囲)

取締役会は、会社法上の決議事項、経営理念・中期経営計画・経営方針・予算の決定、各種方針・ポリシー及び重要な規程の改廃、重要な役員人事などの最重要事項に範囲を限定して意思決定を行っております。上記以外の重要事項については、執行役員で構成する経営会議に権限を委譲し、執行役員が喫緊及び将来的な経営課題に取り組めるように、業務執行と経営監視機能を分離しております。

#### (原則4 - 8 独立社外取締役の有効な活用)

独立社外取締役は専門分野で個々の高い資質を備えており、取締役会をはじめ戦略マネジメントを担う会議体や主要な諮問委員会への出席を通じて、専門的な見地から発言することで、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に寄与するよう努めております。

なお、当社は取締役11名の内、4名の独立社外取締役を選任しておりますが、当社グループの経営戦略や今後の取締役会等における議論を踏まえ、最適な構成について検討を続けてまいります。

#### (原則4 - 9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質)

当社の「コーポレートガバナンス基本方針 第3章 コーポレートガバナンス体制 3. 独立性基準」をご参照ください。

#### (原則4 - 10 任意の仕組みの活用)

当社は、取締役会の諮問委員会として報酬及び指名の各諮問委員会を設置しています。また、各委員会の構成員の過半数は社外取締役であり、各委員会の委員長は社外取締役の中から社外取締役の互選により選定しております。

#### (補充原則4 - 11 取締役会全体としてのバランス、多様性及び規模等に関する考え方)

当社の取締役会は、当社グループの戦略立案及び事業会社の業務執行を監督することを通じて、グループの適切な資源配分、意思決定の迅速化、コンプライアンスの徹底を推進することを役割・責務としております。取締役会の構成については、その役割・責務を実効的に果たすため、当社グループの中長期の経営戦略及び多様性の観点を踏まえ、社内外を問わず十分な知識・経験・能力を有する人材で構成するものとし、取締役候補者の選定にあたっては、指名諮問委員会の審議・答申を経て、取締役会において決定しております。

また、取締役会が意思決定機能及び経営の監督機能を適切に発揮するために、「ESG / サステナビリティ」と「グローバル(国際性)」の2つを中心とした備えるべき知識・経験・能力を特定しました。各取締役・監査役の有する知識や経験、能力を一覧化したスキル・マトリックスを、当該報告書の参考資料(3)に記載しております。

#### (補充原則4 - 11 取締役・監査役の兼任状況)

取締役・監査役が他の上場会社等の役員を兼任する状況については、毎年6月の取締役会の報告事項として共有し、その範囲の合理性についての監督に努めております。また、兼任する会社が上場会社の場合及び一般社団法人の会長職等兼任先において重要な任務に就いている場合には、事業報告の「会社役員に関する事項」及び有価証券報告書の「役員状況」において開示しております。

#### (補充原則4 - 11 取締役会評価結果の概要)

当社の取締役会は、その実効性を担保するために、必要に応じて外部専門家の支援を受けながら、取締役会の運営状況等に関する分析・評価を行い、その結果の概要を開示することにしております。2020年度の結果の概要は以下のとおりです。

#### 1. 評価の実施方法

対象者: 取締役、監査役(計15名)

時期 : 2021年1月から2月

手法 : 外部専門家に委託してアンケート及び個別インタビューを実施する第三者関与の自己評価方式

具体的には、例年実施しているアンケートに加え、3年に1回を実施サイクルとする個別インタビューを併用しました。

#### (1) アンケート

5段階評価と自由記述式回答 12区分(76項目)

#### [区分]

取締役会の役割・機能  
取締役会の規模・構成  
取締役会の運営状況  
指名諮問委員会の構成と役割  
指名諮問委員会の運営状況  
報酬諮問委員会の構成と役割  
報酬諮問委員会の運営状況  
社外取締役の役割・社外取締役に対する支援体制  
監査役の役割・監査役に対する期待  
投資家・株主との関係  
当社のガバナンス体制・取締役会の実効性全般  
自己評価

#### (2) 個別インタビュー

(1)の結果に基づき、それぞれの対象者のアンケート回答内容の確認・深掘り、又はそれ以外の事項について、各30～45分程度の個別インタビューを行いました。

#### 2. 評価結果の概要

上記のアンケート及び個別インタビューを踏まえた外部専門家の所見は次のとおりです。「質問票及びインタビューにおける各役員の意見を総合すると、新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、取締役会がオンライン会議システムも用いて開催されるようになる等、貴社取締役会の運営方法が従前から一部変更されたものの、それを踏まえてもなお、貴社取締役会は、発言しやすい雰囲気の中で活発な議論が行われており、また取締役会での議論をより充実したものとするための取り組みとして、取締役会資料の更なる工夫が進められているなど、全体として貴社の取締役会の実効性は相当程度確保されているとの肯定的な意見が多く見られた。その上で、各役員からは、取締役会の実効性をより向上させるために考えられる改善点として複数の指摘がなされており、これらの指摘について、今後貴社の取締役会における審議において検討することが考えられる。」

当社取締役会は外部専門家からの評価を真摯に受け止め、指摘又は提案を受けた事項についての議論を行い、以下のとおり今後の取締役会の運営に反映することになりました。

#### (1) 取締役会の役割と機関設計について

機関設計については、現在の監査役会設置会社という機関設計のもとで適切に意思決定及び経営の監督が行われていることから、現行の機関設計は適切であり、他の機関設計（監査等委員会設置会社又は指名委員会等設置会社）に移行する必要性を感じないとの意見が多く見られました。また今後の状況次第では、取締役会の監督機能をより重視した他の機関設計に移行することを検討すべきとする意見も多く見られました。

#### 今後について

当社グループの経営戦略、今後の事業環境の変化及びコーポレートガバナンス・コードの要請等を踏まえて、当社の取締役会の役割を継続的に議論するとともに、当該役割を果たすための適切な機関設計について、監査等委員会設置会社や指名委員会等設置会社への移行も選択肢に含めて、検討を続けることにしました。

#### (2) 取締役会の構成について

当社取締役会における社外取締役の構成は全体として肯定的に評価されていた一方で、コーポレートガバナンス・コードの改訂や機関投資家の議決権行使基準が年々厳格化していることを考慮すると、3分の1以上の社外取締役の選任を進めるべきであるとの意見が多く見られました。また、そのほかにも社内取締役の構成・社外取締役の多様性に関する意見もそれぞれ見られました。

#### 今後について

当社グループの経営戦略を踏まえ、また近時の社外取締役の割合を増加させる機関投資家等からの要請にも鑑み、2021年6月22日開催の当社定時株主総会において、社外取締役を1名増員する議案を提案し、社外取締役4名を含む取締役11名が選任されました。今後においては、社内取締役の構成・社外取締役の多様性の検討を続けるとともに、中長期的に社外取締役の割合の更なる増加の是非について検討することになりました。

#### (3) 取締役会の運営・資料の運用について

2018年10月から実施したペーパーレス化に対応した資料の改善が進んでいることを評価する意見が多く見られました。他方で、取締役会資料の内容や提供時期に関して、引き続きの改善を求める意見が複数ありました。

#### 今後について

取締役会の資料内容や事前の情報提供をより工夫・充実することで、取締役会の審議をより活性化し、実効性を向上させる観点から、取締役会資料の事前提供の時期について現行より早めること、重要性の高い案件について事前に必要な情報を共有する機会を設けること、取締役会資料のうち、提案資料が膨大になりがちな投資案件や出資案件などの特定の議案に関しては、2020年より使用開始した提案資料の本文フォーマット等の改善を進めることにしました。

当社の取締役会はアンケート及び個別インタビューを通して得られた意見やそれを踏まえた外部専門家の意見に鑑み、当社取締役会は一定の実効性が担保され、また過去に認識した課題についても順次改善が図られていることを確認しました。今後も定期的・継続的に取締役会評価を実施して実効性を高めてまいります。

#### (補充原則4 - 14 取締役・監査役に対するトレーニングの方針)

取締役又は監査役が新たに就任する際は、会社法及びその他の関連法令、経営戦略、財務分析などに関する研修を必要に応じて行い、就任後も法改正や経営課題に関する研修を適宜実施します。また、社外役員に対しては、当社グループの事業概況の説明や主要拠点の視察を必要に応じて実施します。

#### (原則5 - 1 株主との建設的な対話に関する方針)

当社は、株主との建設的な対話を促進するため、以下の体制整備・取り組みを行います。

- (1) IR専任部署の設置
- (2) IR専任部署管掌役員による持株会社のCSR本部各部署との連携強化
- (3) 代表取締役及びIR担当取締役等による決算説明会(年2回)の実施
- (4) IR専任部署による投資家説明会、施設見学会、取材対応の実施
- (5) 外部調査機関による株主等への調査及び取締役会でのフィードバック
- (6) グループディスクローチャーポリシーに則った株主との対話の実施

## 2. 資本構成

外国人株式保有比率

10%以上20%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)	25,267,100	18.96
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	13,294,400	9.97
日本生命保険相互会社	5,744,527	4.31
株式会社みずほ銀行	3,813,865	2.86
株式会社三菱UFJ銀行	3,406,500	2.56
みずほ信託銀行株式会社 退職給付信託 みずほ銀行口 再信託受託者 株式会社日本カストディ銀行	2,799,275	2.10
株式会社日清製粉グループ本社	2,719,750	2.04
農林中央金庫	2,675,200	2.01
株式会社日本カストディ銀行(信託口7)	2,324,200	1.74
第一生命保険株式会社	2,323,500	1.74

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)株式会社三菱UFJフィナンシャル・グループから、2021年7月5日付で、株式会社三菱UFJ銀行、三菱UFJ信託銀行株式会社、三菱UFJ国際投信株式会社及び三菱UFJモルガン・スタンレー証券株式会社を共同保有者とする大量保有報告書(変更報告書)が提出されておりますが、当社として2021年9月30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	所有株式数	割合
株式会社三菱UFJ銀行他3社	11,843千株	8.46%

(2)株式会社みずほ銀行から、2021年2月17日付で、アセットマネジメントOne株式会社を共同保有者とする大量保有報告書(変更報告書)が提出されておりますが、当社として2021年9月30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	所有株式数	割合
株式会社みずほ銀行他1社	12,311千株	8.79%

### 3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 第一部
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	1000億円以上1兆円未満
直前事業年度末における連結子会社数	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

該当事項はありません。

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	11名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	会長(社長を兼任している場合を除く)
取締役の人数	11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	4名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	4名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係( )												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k		
鵜澤 静	他の会社の出身者													
鰐淵 美恵子	他の会社の出身者													
昌子 久仁子	他の会社の出身者													
鍋嶋 麻奈	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i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)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
鵜澤 静			鵜澤静氏は、経営者としての豊富な経験と財務・経理分野の幅広い見識を有しており、グループ経営の視点から、取締役会や社内の各種会議等(指名諮問委員会及び報酬諮問委員会を含む)において、意見、提言等を行っております。当社は、引き続き、同氏の経験と見識等を経営に活かしたいため、社外取締役に選任しております。

鰐淵 美恵子		鰐淵美恵子氏は、長年にわたり企業経営に携わっており、その経験と見識を活かして、生活者の商品・サービスの購買行動などの視点も踏まえながら、取締役会や社内各種会議等(指名諮問委員会及び報酬諮問委員会を含む)において、意見、提言等を行っております。当社は、引き続き、同氏の経験と見識等を経営に活かしたいため、社外取締役に選任しております。
昌子 久仁子		昌子久仁子氏は、薬事関連業界での企業経営者としての豊富な経験と、品質保証、研究開発に関する幅広い見識を有しております。また、取締役会や社内各種会議等(指名諮問委員会及び報酬諮問委員会を含む)において、意見、提言等を行っております。当社は、引き続き、同氏の経験と見識等を経営に活かしたいため、社外取締役に選任しております。
鍋嶋 麻奈		鍋嶋麻奈氏は、海外業務の豊富な経験と金融分野の幅広い見識を有しております。当社は、同氏の経験と見識等を経営に活かしたいため、社外取締役に選任しております。

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	指名諮問委員会	6	0	2	4	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	報酬諮問委員会	5	0	1	4	0	0	社外取締役

補足説明

上記、【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】の「(原則3-1 情報開示の充実)」をご参照ください。

#### 【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役員数	5名
監査役員数	5名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

当社は、監査役、会計監査人及び当社グループの内部統制部門である経営監査部による監査実施状況等の定期的な連絡会議を開催しております。また、監査役は必要に応じて会計監査人の監査現場に立会いしております。

社外監査役員の選任状況	選任している
社外監査役員数	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)

氏名	属性	会社との関係( )												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m
齊藤 雄彦	弁護士													
朝比奈 清	その他													
清田 宗明	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)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
齊藤 雄彦			齊藤雄彦氏は、法曹界の出身者であり関係省庁の要職を歴任しました。退官後は弁護士として職務に従事しており、法律の専門家としての豊富な経験及び高い見識等を有しております。同氏の経験及び見識等を当社の監査に活かしたいため、社外監査役に選任しております。
朝比奈 清			朝比奈清氏は、長年にわたり農林水産関連の行政分野において国内外の実務に従事し、また、職務執行から独立した立場で監査を担うなどの豊富な経験と高い見識等を有しております。同氏の経験及び見識等を当社の監査に活かしたいため、社外監査役に選任しております。
清田 宗明		清田宗明氏は、過去に当社の主要な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)の業務執行者として勤務しておりました。	清田宗明氏は、海外を中心に金融機関の要職を歴任し、その後は約10年間にわたりメーカーの監査役及び取締役等を務めており、企業経営に関する豊富な経験及び高い見識等を有しております。同氏の経験及び見識等を当社の監査に活かしたいため、社外監査役に選任しております。

#### 【独立役員関係】

独立役員の数 7名

#### その他独立役員に関する事項

当社は、独立役員の資格を充たす社外役員を全て独立役員に指定しております。

#### 【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、その他

#### 該当項目に関する補足説明

上記、【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】の「(原則3 - 1 情報開示の充実) (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」をご参照ください。



## 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

有価証券報告書及び事業報告において、取締役(社外取締役を除く)、監査役(社外監査役を除く)及び社外役員に区分して各々の総額を開示しております。

### 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

上記、「コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示」の「(原則3-1 情報開示の充実) (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」をご参照ください。

## 【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

取締役会の資料は、会日の3日前までに各取締役及び各監査役に配布しています。

なお、独立社外取締役や独立社外監査役の指示を受けて会社の情報を的確に提供できるよう社内との連絡・調整が必要となる場合には、担当秘書が窓口となり、社内の関連部署と必要な連携が取れるようにしております。

## 【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

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

0名

### その他の事項

当社に相談役制度はありませんが、元代表取締役社長等を顧問とする場合があります。顧問制度として社内規程を制定しております。

当該社内規程において、顧問は、その任期を1年ごとの更新とし、業界団体活動や経済団体活動等を担い、当社グループにとって重要な対外活動を担う場合には報酬を支払い、顧問の選任時と更新時についてはその可否と処遇等を、指名諮問委員会及び報酬諮問委員会で議論の上、取締役会にて決定することとしております。

なお、現在は顧問制度の対象者はありません。

## 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)

上記、「コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示」の「(原則3-1 情報開示の充実)」をご参照ください。

## 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

持株会社体制において多様な事業を展開するうえで、当社は機関設計として監査役会設置会社を採用しております。当社は、取締役11名の内、4名の独立社外取締役を選任しております。また、監査役5名の内、3名の独立社外監査役を選任しております。

取締役会と監査役会は効果的に連携を図ることで、業務を執行する執行役員を適切に監視・監督しております。また、取締役会の意思決定事項を法定事項及び当社独自の基準で定めた事項に限定する一方、意思決定事項の多くを執行役員を構成員とした会議体である「経営会議」に委譲し、取締役会は最重要事項の意思決定と執行役員の業務執行の監督に専念しております。

そして、当社グループの事業特性を熟知している当社の常勤監査役と各事業会社の常勤監査役が協働し、年間を通じて主要事業所の監査を行っており、事業所の状況を直接往査又は聴取した監査役が、各事業の実情に即した監査上の指摘を行っております。さらに、監査実施後、各監査役は監査役会及び代表取締役に対して監査により把握した問題や課題を報告し、監査機能の強化を図っております。また、当社の独立社外監査役は、取締役会、監査役会のみならず、戦略マネジメントを担う会議体や取締役会の主要な諮問委員会に出席して発言を行うとともに、常勤監査役の監査に適宜同席しております。

以上のとおり、業務執行と監視・監督機能の分離及び執行役員に対する責任と権限の委譲と意思決定プロセスの透明性の確保、並びに監査役会設置会社による監査機能の最大限の発揮により、コーポレートガバナンスの強化・徹底に取り組んでおります。

## 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

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	当社は、株主の皆様が株主総会の議案を十分に検討できるように、開催日の4週間前迄に当社ホームページ、TDnet及びICJ(東証)に開示するとともに、開催日の3週間前迄に株主総会招集通知を発送しております。
集中日を回避した株主総会の設定	2001年6月開催の定時株主総会より実施しております。
電磁的方法による議決権の行使	証券代行機関が開発したウェブサイトを利用し、電子投票制度を採用しております。
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	株式会社ICJが運営する議決権電子行使プラットフォームへ参加しています。
招集通知(要約)の英文での提供	招集通知の英訳版(抄訳)を作成し、当社ホームページの英文ページに掲載しております。

### 2. IRに関する活動状況

	補足説明	代表者自身による説明の有無
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	情報開示に関する法令遵守のほか、コーポレート・ガバナンス推進の一環として、適切な情報開示と投資家等との建設的な対話の促進のための指針とする「グループディスクロージャーポリシー」を制定し、当社ホームページに掲載しておりますのでご参照ください。 <a href="https://www.nichirei.co.jp/ir/policy.html">https://www.nichirei.co.jp/ir/policy.html</a>	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	年2回程度開催することとしております。	なし
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	年2回、第2四半期及び期末決算後に開催しております。主要事業の戦略とその進捗状況や、業績見通しの説明のほか、質疑応答の時間を設けております。また、第1・第3四半期については、決算内容の説明と質疑応答を中心とした電話会議を開催しております。 なお、主な質疑応答については、当社ホームページに掲載しております。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	北米及び欧州の機関投資家中心に、経営戦略や今後の業績見通し等の説明などに関する意見交換を行っております。	なし
IR資料のホームページ掲載	当社ホームページの「株主・投資家情報」サイトをご参照ください。 <a href="https://www.nichirei.co.jp/ir/">https://www.nichirei.co.jp/ir/</a>	
IRに関する部署(担当者)の設置	グループコミュニケーション部IRグループ	

### 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
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	詳細につきましては、当社の「コーポレートガバナンス基本方針 第2章 ステークホルダーとの関係」をご参照ください。
環境保全活動、CSR活動等の実施	CSR活動については、CSR基本方針「ニチレイの約束」を制定し、グループ一体となって取り組みを推進しております。環境保全活動については、ニチレイグループ環境方針をご参照ください。(https://nichirei.disclosure.site/ja/themes/85) なお、これらのCSR活動や環境保全活動の詳細につきましては、「統合レポート」又は当社ホームページをご覧ください。 (https://www.nichirei.co.jp/ir/library/integrated.html)

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

当社は、様々なステークホルダーとの長期的な信頼関係を構築することを目的として、ステークホルダーに必要と考えられる情報を、法定開示及び任意開示の両面において、グループディスクロージャーポリシーに則り、迅速性、正確性、公平性に配慮して伝達することとしております。

株主との建設的な対話を行ううえで有用となる情報については、非財務情報も含め、ホームページや統合レポートといった様々なツールにより、適切かつタイムリーな開示に努めております。( <https://www.nichirei.co.jp/ir/integrated/> )

その他

当社グループは、CSR基本方針「ニチレイの約束」において、取り組むべき重要事項の一つに「働きがいの向上」を掲げ、「働く人の多様性を尊重するとともに、個々の能力を最大限に発揮し生き活きと働ける環境を実現する」ことを明言しております。また、「従業員の個人の尊厳と個人生活の充実を尊重すること」、「能力開発と能力発揮の機会を提供し、能力と努力と成果に見合った処遇を実現すること」並びに「性別・年齢・学歴・人種・宗教などに関する差別的な行為を防止し、処遇の機会均等を実現すること」が重要であると考えています。

これらの考え方に基づく職場づくりや機会提供、働きがいの向上を推進するために、2017年4月に道標となる「ニチレイグループ働き方改革方針」を策定しました。事業会社ごとに同方針に基づく目標を設定し、施策を立案、実行しております。グループ人財委員会及びダイバーシティ推進協議会をそれぞれ年2回開催し、進捗状況等を確認することで、従業員一人ひとりの多様な価値観を最大限に発揮できる環境を整えます。

<ニチレイグループ働き方改革の方針>

1. 多様な働き方の実現
  - (1) 就業における選択肢の拡充
  - (2) キャリア継続の仕組みの構築
2. 長時間労働の是正
3. 公平な機会の提供
  - (1) 女性活躍の推進
  - (2) 障がい者が生き活きと働く場の提供
  - (3) シニア雇用の創出

当社の従業員に対する考え方については、当社ホームページに開示しております。  
<https://www.nichirei.co.jp/csr/work>

## 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

当社グループは、「業務の有効性と効率性の向上」、「財務報告の信頼性確保」、「事業活動に関わる法令等の遵守」、「資産の保全」を図るため、内部統制システムを整備・運用していくことが、企業価値の向上につながるものと認識しております。

当社は、会社法に基づく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その他株式会社の業務並びに当該株式会社及びその子会社から成る企業集団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で定める体制の整備として、内部統制システムの基本方針を次のとおり定めておりますが、経営環境の変化等に対応するために毎年見直し、改善に努めてまいります。

< 当社の内部統制システムの基本方針 >

1. 当社及び子会社の取締役及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合すること並びに効率的に行われることを確保するための体制

(1) 当社は、グループの企業経営理念及び行動規範に基づき、法令・定款の遵守はもとより、不正や反社会的な企業行動をとらないという姿勢を堅持し、あくまでも社会の公器としてふさわしい公正な企業間競争に徹する。

(2) 当社は、持株会社として、グループ全体の内部統制システムの整備・運用・定着、グループ全体の経営戦略の策定、グループ内監査の実施、子会社に対するモニタリング、資金の一括調達などを通してグループ経営を推進し、コーポレート・ガバナンスを強化する。

(3) 当社は、グループ経理基本規程に基づき、ディスクロージャーの迅速性・正確性・公平性を図るとともに、株主・投資家等に対する説明責任を継続的に果たし、企業内容の透明性を高める。

(4) 当社は、グループ内部監査部門を設置し、グループ内部監査規程に基づき、グループ各社の内部統制システムに関する監査を実施する。

(5) 当社は、グループ内部通報規程に基づき、企業倫理に違反する行為についての通報や相談に応じるため、通報者を保護する内部通報制度（二重レイ・ホットライン）を設け、違反行為の早期発見と是正に努めるとともにコンプライアンスを徹底する。

(6) 当社は、取締役会規程・職制規程などの社内規程に基づく職務権限・意思決定ルールにより適正かつ効率的に職務の執行が行われる体制を整備する。

2. 当社の取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理並びに子会社の取締役及び使用人の職務の執行に係る事項の当社への報告に関する体制

(1) 当社は、取締役会議事録、回議書その他職務の執行に係る情報を法令及び取締役会規程、グループ文書管理規程、情報セキュリティ管理規程などの社内規程に基づき適切に記録・保存・管理・維持する。

(2) 当社は、グループ経営規程、グループ付議・回議規程その他の当社グループに係る規程に基づき、子会社の取締役及び使用人の職務の執行に係る事項の報告を受ける。

(3) 当社の取締役及び監査役は、当社各部門が電磁的に記録・保存・管理・維持する職務の執行に係る情報を直接、閲覧・謄写することができる。

(4) 当社の取締役及び監査役から要求があるときは、当社各部門は速やかに指定された情報・文書を提出し、閲覧に供する。

3. 当社及び子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

(1) 当社は、グループリスク管理規程に基づき、グループリスクマネジメント委員会においてグループ全体のリスクの識別・評価を行い、グループのリスクマネジメントサイクルの仕組みを整備する。

(2) 当社及び子会社は、リスクマネジメントサイクルに基づき、企業活動に関連するリスクに対してはその内容に応じて、それぞれ自主的かつ主体的に対応するとともに、重要な事項については持株会社の取締役会等へ報告のうえ対応を協議する。

(3) 当社は、グループ危機管理規程に基づき、災害・事故・事件等の事業継続に関わる危機発生時に迅速かつ適切に対処する。

4. 上記1. から3. までに掲げる体制のほか、当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) 当社は、持株会社として、グループのミッション・ビジョンの実現に向け、グループ戦略の立案・決定・遂行、経営資源の適正な配分、グループ全体に対するモニタリング・リスクマネジメントの実施、並びに株式公開会社としての責任を遂行する。

(2) 当社は、持株会社として、

(a) グループ戦略の立案・決定・遂行、経営資源の適正な配分や子会社の戦略実現のための支援・指導を行うコーポレートスタッフ部門

(b) 当社及び子会社をモニタリングし、問題点の指摘や改善指導を行う内部監査部門

(c) グループ視点に基づく研究開発部門や品質保証部門

などを組織化し、グループとしてのCSR機能を高める。

(3) 子会社は、当社から期待され、求められているミッション・ビジョンに基づいて、必要な機能(企画、開発、生産、販売、管理など)を組織化し、各代表取締役社長の執行権限の下で市場から要求されるスピードに対応できるように環境適応力を高める。

(4) 当社及び子会社におけるグループ間取引は、会計原則・税法その他の規範に基づき適正に行う。

5. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方並びにそれを確保するための体制

当社は、企業の社会的責任を強く認識して、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力に対する屈服や癒着を固く禁じ、かつ、これらの勢力へは、毅然たる態度で対応する。

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、監査補助使用人の取締役からの独立性に関する事項及び監査役の監査補助使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

(1) 当社は、グループ内部監査部門を設置し、監査役と定期的に連絡会議を開催するなど、監査役の監査が一層効果的かつ効率的に実施できる体制を整備する。

(2) 当社は、監査役会からの要請があった場合に専門スタッフを置くこととし、その人事等については、取締役からの独立性及び監査役からの指示の実効性の確保に留意し、取締役と監査役が協議のうえ決定する。

7. 監査役に報告するための体制

(1) 取締役及び使用人は、職務執行に関して重大な法令・定款違反もしくは不正行為の事実、又は会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実を知ったときは、遅滞なく監査役に報告する。

(2) 取締役及び使用人は、事業・組織に重大な影響を及ぼす決定、内部監査の実施状況及び結果を遅滞なく監査役に報告する。

(3) グループの内部統制に重大な影響を及ぼす事実を知った子会社の取締役、監査役及び使用人、並びにこれらの者から報告を受けた者は、遅滞なく監査役に報告する。

(4) 当社及び子会社は、監査役へ報告した者が当該報告をしたことを理由に不利な取扱いを受けないよう、保護する。

8. 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) 代表取締役は、取締役会への業務執行状況報告とは別に、監査役会に対して定期的に業務執行状況を報告する機会を設けるなど、業務執行に対する監査役の監査機能を充分果たせる仕組みを整備する。

(2) 取締役会は、業務の適正を確保するうえで重要な業務執行の会議への監査役の出席を確保する。

(3) 当社は、監査役の職務執行について生じる費用に関して、各監査役から請求があった場合、特に不合理でない限り、速やかに前払い又は償還に応じる。

## 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

< 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方 >

当社グループは、企業の社会的責任を強く認識して、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力・団体に対する屈服や癒着を固く禁じ、かつ、これらの勢力や団体へは、毅然たる態度で対決していくことを行動規範に定めております。

< 反社会的勢力排除に向けた整備状況 >

上記の行動規範及び反社会的勢力への利益供与等を一切行わないことを記載した対応事例集をグループ企業倫理データベースに掲載するとともに、日常リスク対応マニュアルを制定し、事案発生時には同マニュアルに則った適切な対応ができるように教育・研修を実施しております。

また、人事総務部において、不当要求の情報収集や管理等を行い、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

##### 1. 株式会社の支配に関する基本方針

###### 1. 基本方針

当社は、当社の株券等について買収提案者が現れて買収提案を受けた場合に、これに応じて当社株式の売却を行うか否かの判断は、最終的に株主の皆様へ委ねられるべきものであると考えております。また、株主の皆様が適切な判断をなされるためには、買収提案に関する十分な情報が株主の皆様へ提供されるとともに、代替する案の可能性などについても検討する機会が提供されることが重要と考えております。

当社グループでは、「くらしを見つめ、人々に心の満足を提供する」ことを企業経営理念に掲げ、地球の恵みを活かしたものづくりと、卓越した物流サービスを通じて、豊かな食生活と健康を支えつづけることを目指しております。このような当社グループの企業経営理念や目指す姿、中長期的な経営方針にそぐわない、短期的な経済的効率性のみを重視した買収提案の場合には、当社の企業価値ひいては株主共同の利益が損なわれないよう、株主の皆様が十分な情報を得た状態で判断をされることが必要と考えております。

###### 2. 基本方針実現のための具体的な取組み

###### (1) 基本方針実現のための特別な取組み

2019年4月からの3年間、当社グループは中期経営計画「WeWill 2021」に取り組んでおります。経営環境の変化を的確にとらえながら、加工食品事業と低温物流事業を中心に成長及び基盤強化に向けた設備投資を実施し、「持続的な利益成長」と「豊かな食生活と健康を支える新たな価値の創造」の実現を目指してまいります。

財務面では、営業キャッシュ・フローと資産流動化により創出された資金を、企業価値の維持向上のための投資と配当や自己株式の取得を通じた株主還元へ振り向けたいと考えております。株主還元につきましては、連結自己資本配当率(DOE)を基準として安定的な配当を継続するとともに、資本効率や市場環境などを考慮のうえ自己株式の取得を機動的に実施することを基本方針としております。

###### (2) 基本方針に照らして不適切な者が支配を獲得することを阻止するための取組み

当社グループは、加工食品事業、水産事業、畜産事業、低温物流事業、不動産事業、その他の事業を行っております。また、その物理的な事業活動の展開についても、子会社、事業所を通じて世界各国にて事業を行っております。当社グループの経営にあたっては、これらの複数の事業に関する幅広い知識と豊富な経験、また世界各国にわたる顧客、従業員及び取引先などとの間に築かれた関係がありますが、買収提案者による買収提案がなされ、株主の皆様が買収提案に応じるか否かの判断をなされる場合においても、これらに関する十分な理解が必要となります。

当社は、常日頃より、積極的なIR活動を行うことにより、株主の皆様に対する情報提供に努めておりますが、買収提案者による買収提案に応じるか否かを適切に判断していただくためには、当社と買収提案者の双方から適切かつ十分な情報(買収提案者からは、買収提案者が企図する当社グループの経営方針や事業計画の内容、買収提案が当社株主の皆様及び当社グループの経営に与える影響、当社グループを取り巻く多くのステークホルダーに対する影響、社会的責任に対する考え方等)が提供されるとともに、株主の皆様が判断をなされるために必要な検討期間が確保されることが必須となります。また、状況に応じて、当社より代替案の可能性を検討し株主の皆様へ提案することにより、当社の企業価値ひいては株主共同の利益の観点から、より望ましい提案を株主の皆様が選択されることも可能となります。

当社は、買収提案者に対しては買収提案の是非を株主の皆様が適切に判断されるための必要かつ十分な情報の提供を求め、併せて当社取締役会の意見等を開示し、株主の皆様の検討のための時間と情報の確保に努める等、金融商品取引法、会社法及びその他関係法令の許容する範囲内において適切な措置を講じるとともに、引き続き企業価値並びに株主共同の利益の確保及び向上に努めてまいります。

### 2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

#### 適時開示体制の概要

##### 1. 会社情報の適時開示に係る基本方針

当社は、様々なステークホルダーとの長期的な信頼関係を構築することを目的として、ステークホルダーに必要と考えられる情報を、法定開示及び任意開示の両面において、グループディスクロージャーポリシーに則り、迅速性、正確性、公平性に配慮して伝達することを基本方針としております。

##### 2. 適時開示に係る社内体制の状況

###### (情報収集プロセス)

適時開示すべき情報を網羅的に迅速に収集するため、適時開示基準を当社の「グループ付議・回議基準」に制定するとともに、重要事実が発生した場合の対応を「グループディスクロージャーポリシー」に定め、従業員への周知徹底を図っております。

当社のCSR本部各部署は、日頃から子会社と連携して情報収集にあたり、重要な事象が発生した場合は情報取扱責任者及び開示担当部署に報告する体制としております。

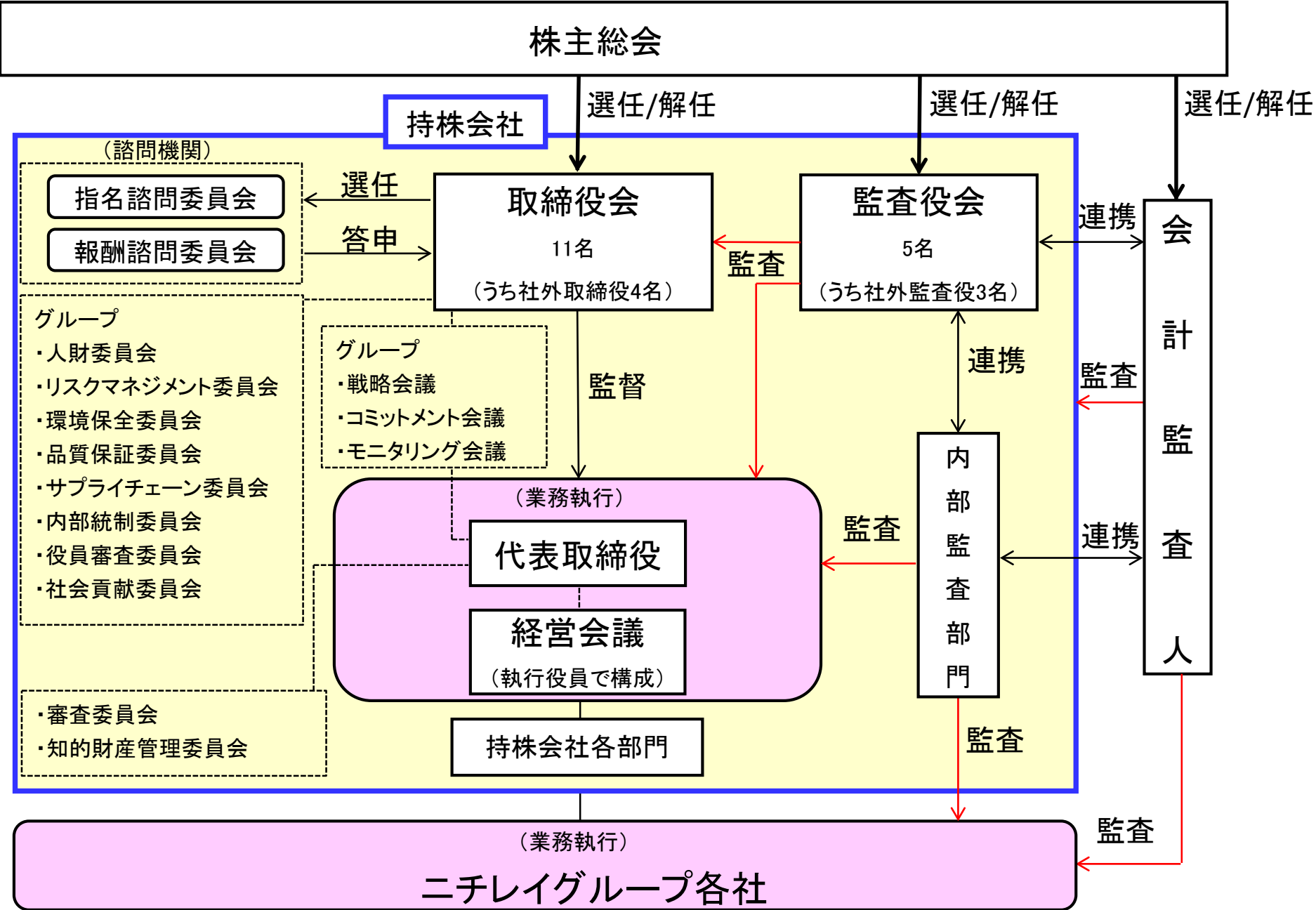
###### (分析・判断プロセス)

情報取扱責任者及び開示担当部署は、収集された情報の内容を確認・分析し、必要の都度、顧問弁護士や会計監査人に確認のうえ代表取締役へ報告します。適時開示が必要と判断した際は、適時開示資料の適法性及び正確性を確保したうえで、取締役会へ付議します。

###### (公表プロセス)

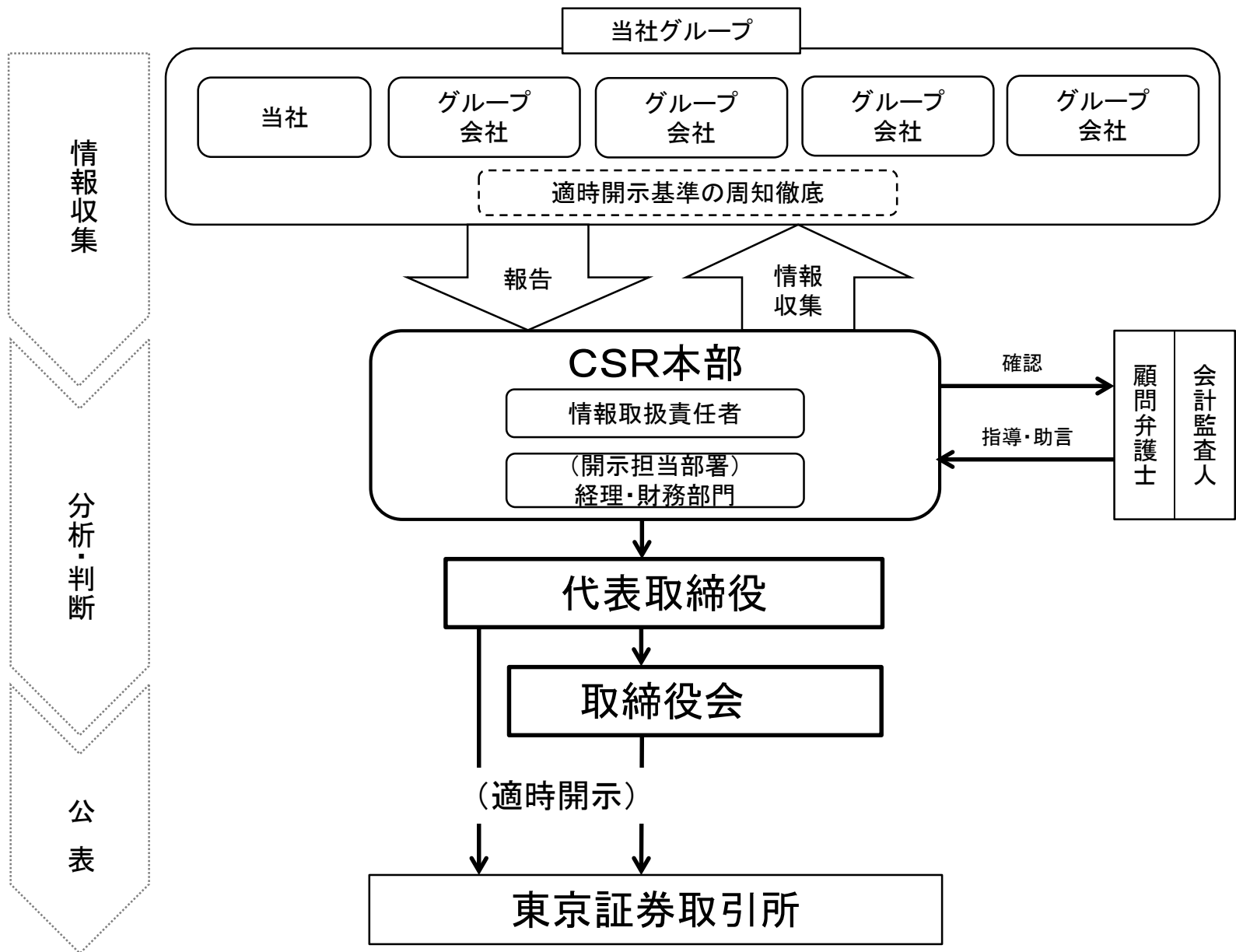
取締役会で適時開示の内容等を決定し、開示担当部署が公表の手続きを実施します。

(1)コーポレート・ガバナンス体制 模式図





(2)適時開示体制 模式図



(3)スキル・マトリックス

	職 位	氏 名	企業経営	ESG/サステナビリティ	グローバル（国際性）	イノベーション /マーケティング	財務会計/ファイナンス	法務/コンプライアンス
取 締 役	代表取締役会長	大谷 邦夫	●		●		●	●
	代表取締役社長	大柳 顕也	●	●	●	●		
	取締役執行役員	田口 巧		●			●	●
	取締役執行役員	川崎 順司		●		●		●
	取締役執行役員	梅澤 一彦	● (低温物流)		●	●		
	取締役執行役員	竹永 雅彦	● (加工食品)		●	●		
	取締役執行役員	田邊 弥	● (水産畜産)		●	●		
	社外取締役	鶴澤 静	●		●		●	●
	社外取締役	鱒淵 美恵子	●	●		●		
	社外取締役	昌子 久仁子		●		●		●
社外取締役	鍋嶋 麻奈		●	●		●		
監 査 役	監査役（常勤）	安田 一彦					●	●
	監査役（常勤）	加藤 達志		●				●
	社外監査役	齊藤 雄彦		●				●
	社外監査役	朝比奈 清			●			●
	社外監査役	清田 宗明			●		●	

(※) 上記一覧表は、各取締役・監査役の有する全ての知識・経験・能力を表すものではありません。