

社外取締役メッセージ



中長期の方向づけを行う場として
取締役会の実効性を高めるために
社外の視点を活かしたい

社外取締役
森本 美紀子

強みは事業基盤の確かさと優れた人材

私が伊藤ハム米久ホールディングスの社外取締役に就任してから1年が経ちましたが、その間、国内各地の事業所・工場の視察や各種の研修へ参加する機会を積極的に設けていただき、当社グループの事業や課題について理解を深めることができました。

そうした中で、当社グループの強みのひとつは、商品ラインアップの豊富さや、販売網の充実にあると感じました。成熟しつつある国内の食肉市場で当社が確実に業績を収めることができていること背景には、このような事業基盤の確かさがあると思います。

さらに、当社グループ内には優秀な人材が揃っており、創業の精神や伝統がしっかり受け継がれている点も強みになっていると感じます。伊藤ハムの「事業を通じて社会に奉仕する」、米久の「感動を創る」という創業精神は親和性が高く、両社がひとつになることで生まれる企業としての多様性は、今後必要になる変革にも挑戦しながら、さらなる成長を目指す上での重要な原動力となります。伊藤ハムと米久の経営統合による効果は、前中計から重点的に取り組まれてきた結果、経営基盤の面では発揮され始めていると考えていますが、さらにシナジー効果を高めていくことで、より当社グループの強みが発揮されると思います。

注目するのは人的資本への取り組み

当社は2024年5月に長期経営戦略2035と中期経営計画2026を発表しました。本中期経営計画は、上位方針である長期経営戦略を定めてから、向こう3年間の中期経営計画に落とし込んだもので、長期的に価値を創造していく上での方向性を設定することができたのは望ましいことと考えます。

これらの策定にあたっては、取締役会や、事前に取締役会の内容や議案以外の社内の動きの説明を受けるブリーフィングの場で、社外役員も比較的早い段階から意見交換に加わることができました。執行側で検討した計画に対して、私たちは社外の視点から、大きな方向性や計画の構成、どのように伝えるかといったアドバイスをを行いました。真摯に受け止め、必要に応じて反映してもらいました。そうしたプロセスを経て策定された長期経営戦略や中期経営計画には、私たちにも納得感があります。

長期経営戦略で重要なテーマのひとつとして掲げたのが「サステナビリティ」ですが、これまでも当社グループはサステナビリティの取り組みを継続的に積み重ねています。2021年に取締役会の諮問機関としてサステナビリティ委員会を設置したことに加え、各部署でのサステナビリティ推進委員の任命や、経営戦略部内へのサステナビリティ推

“
生きる上で欠かせない
「食」の一翼を担い、変革に挑む
伊藤ハム米久グループに
ご期待ください。
”



進室の設置など組織面の整備を進め、マテリアリティ特定のほか、脱炭素、人権、アニマルウェルフェアなど幅広いテーマにおいて取り組みをしっかりと前進させていると評価しています。

中期経営計画2026では新たに「人的資本への取り組み」を重要テーマのひとつに挙げました。昨今、人的資本経営という言葉が注目を集めていますが、当社グループでも経営人材を含めた人材の育成・拡充が競争力強化につながるということに対して、経営層の認識も高まっていると感じます。

製造業はこれまで、競争力を工場や生産設備などのハードウェアを中心にとらえてきたところがあります。当社グループも全国各地に工場を展開し、ハードウェアでの競争力は非常に高いものがあります。そこに人材をはじめとするソフトウェアの強さをいかにプラスしていくかが、当社における人的資本経営の鍵になると考えています。それぞれに事情が異なる工場のラインや商品開発、営業やバックオフィス部門で、経営戦略に則した人材ポートフォリオを構築し、それをもとに従業員の構成や育成を計画することが重要です。

人的資本への取り組みを推進していく上で、私が特に注目しているのはダイバーシティの確保です。たとえば女性管理職の比率を見ると、当社グループは国内企業の平均よりも低く、女性活躍の面で取り組みが遅れている印象は否めません。ダイバーシティについてはジェンダーだけでなく、年齢や国籍、経験、スキルなどの多様性も必要です。また、従業員エンゲージメントの向上も重点課題となっており、今年度から役員報酬における非財務評価の指標として、女性管理職比率やエンゲージメントスコアを導入したことは、経営層のコミットメントの表れととらえています。単に数値目標の達成を目指すのではなく、変革や挑戦を支える企業文化を育み、いかに持続的な価値向上につな

げていくことができるか、進捗を見つ、社外取締役の立場から必要な提言をしていきます。

取締役会以外にもさまざまにある議論の場

当社では、コーポレート・ガバナンスの重要性を強く認識しており、経営の透明性を高めるために、取締役会の下部組織としてガバナンス委員会、指名諮問委員会、報酬諮問委員会を設置し、いずれも委員の過半数を社外取締役としています。特にガバナンス委員会では、取締役会の実効性を評価する方法などについて議論を重ね、継続的に見直すことで、コーポレート・ガバナンス体制の強化を図っています。

取締役会が中長期的な経営戦略などについて建設的な議論を行う役割も担うことは認識されており、長期経営戦略および中期経営計画の議論もその認識のもとで行われましたが、普段から中長期のテーマに時間をかけて深い議論を行うことは現状まだ難しい面もあります。そのため、サステナビリティ委員会を含む各種委員会での検討や、2023年度から導入された、取締役会メンバーが参加する「オフサイトミーティング」が、重要な機能を果たすと期待されます。

社外の立場だからこそ気づく視点も多々あり、先に触れた長期経営戦略・中期経営計画策定時の意見交換のほかにも、さまざまなトピックについて、外部から見て違和感がないかという点については、社外役員が積極的に発言しています。それに対して執行側が真摯に聞く耳を持ち、柔軟に反映していただけていることは、取締役会の実効性を高めるための多面的な取り組みの効果といえるでしょう。

私たちが役割を果たす上で、取締役会を裏で支える事務局の力は大きく、実効性を保つための運営面も充実していると実感しています。取締役会の事前ブリーフィングの際

社外取締役メッセージ

には、独立社外役員だけで情報・意見交換する場が設けられていることもその一例です。また、その時間を使って、社内のさまざまな事業部門、工場、労働組合などからゲストを招き、対話することもあります。こうした場が、当社グループの今の動きや社内の率直な声を聞くための貴重な機会となっています。

今後の課題は、こうしたさまざまな場も活用しながら、当社グループの中長期的な企業価値向上について、長期経営戦略を踏まえ、具体的な施策も含め議論を深めていくことです。人的資本や人材育成、ダイバーシティへの取り組み、マテリアリティに沿ったサステナビリティ戦略、適切な情報開示などについても、対話する機会を増やしていきたいと考えています。



社外取締役
大坂 祐希枝

“

「従業員エンゲージメント向上」を中期経営計画で人的資本経営の前提に置き、エンゲージメントスコア改善を役員報酬の評価にも組み入れて「持続的な成長」を牽引しようとする当社の姿勢を評価し、成果を期待しています。

DXとマーケティングのさらなる推進によって、当社の商品を支持して下さるお客様が評価している価値を把握し、変化する日本の食卓にさらにおいしく安全なたんぱく質を提供し続けて「meat together」が表現する「ありたい姿」を実現してほしいと考えています。

”

“

現代の消費者は、健康志向の高まりやサステナビリティへの関心、またライフスタイルの多様化により、食の選択に対する価値観が大きく変化しています。

サプライチェーン全体で環境や社会課題に配慮した取り組みを推進していることは当社の強みであります。今後は消費者とのコミュニケーションを通じて、トレンドに対応するための新事業にも積極的に取り組み、新しい食の価値を提供していくことを期待しています。社外取締役としてスタートアップ経営での事業創出経験を活かし、当社のさらなる成長に向けて尽力してまいります。



社外取締役
西村 やす子

”

“

当社は、知名度の高いブランドや、長年培ってきた製造・開発技術、全国を網羅する営業物流網、マーケティングのノウハウといった強みを活かし、国内ではおいしく、安全・安心な商品を消費者の皆様にお届けしています。

海外においてはANZCO FOODSを通じて全世界の有望な消費市場へアクセスし、またIndiana Packersを通じて米国という巨大な成長市場に深く根差した事業を展開しています。

国内、海外ともに、当社事業の成長余地は非常に大きいと考えており、従業員の方々と一緒に知恵を絞り、当社のさらなる飛躍に向け貢献していきたいと思っております。

”



社外取締役
小林 秀司

ステークホルダーの皆様へお伝えしたいこと

伊藤ハム米久グループでは、生きていく上で欠かせない「食」の一翼を担い、その先にある人々の笑顔や健康、豊かな生活を維持するために、重要な基盤となる企業文化を大切にし、会社の持続的な成長を支える従業員がさまざまな可能性を発揮できるよう、取り組みを進めています。また一方で、現状の課題はしっかりと把握した上で、事業環境の変化に合わせて、必要と考えられる変革には果敢にチャレンジしようとしています。サステナブルな未来に向けて変わろうとしている当社グループの今後に、ぜひご期待いただきたいと思います。

コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

当社におけるコーポレート・ガバナンスとは、「グループ理念」「ビジョン」「行動指針」に基づき、事業の一環として社会課題の解決を図るために、また、すべてのステークホルダーから信頼を得るために、当社グループ全体に監督・監視など内部統制機能を充実させた透明性の高い経営組織体制を整備し、的確な経営の意思決定とスピーディな業務執行を行うことをいいます。

当社は、この基本的な考え方に基づき、持続的な成長と中長期的な企業価値向上の実現を目的として、コーポレート・ガバナンスに関する枠組みを示した「伊藤ハム米久ホールディングスグループ コーポレート・ガバナンス基本方針」を制定しています。

「伊藤ハム米久ホールディングスグループ コーポレート・ガバナンス基本方針」は、ウェブサイトをご覧ください。
 コーポレート・ガバナンス基本方針

コーポレート・ガバナンス体制

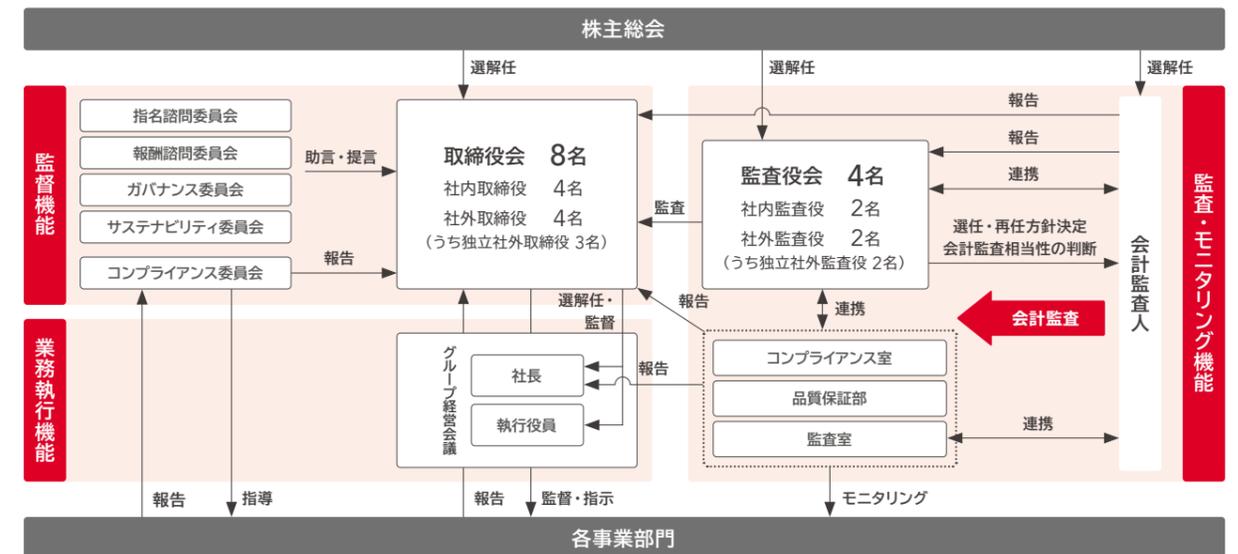
当社は、監査役会設置会社を採用し、取締役会の独立社外取締役構成割合は3分の1以上を占めています。

独立社外取締役は、各専門分野の見識と豊富な経験などを活用し、一般株主と利益相反が生じない独立した立場から経営判断を行うことで、取締役会の監督機能強化を図っています。

独立社外監査役は、監査体制の独立性を高め、客観的な立場から監査意見を表明することで、当社の企業統治の有効性に大きく寄与しているものと考えています。

コーポレート・ガバナンスの詳細は、有価証券報告書(P.54~73)をご覧ください。
 有価証券報告書(2024年3月期)

コーポレート・ガバナンス体制図(2024年9月30日現在)



2023年度における取締役会の活動実績

●開催回数: 15回 ●開催時間: 平均1時間10分 ●出席状況: 取締役 98.8% 監査役 98.3%

| 具体的な検討内容(決議事項 39件、報告事項70件) | | |
|----------------------------|---------------------|-------------------------------|
| 期初予算・期中予算 | 株主還元施策(配当実施、自己株式取得) | サステナビリティ課題への対応方針 |
| 決算 | 政策保有株式の保有状況検証 | マテリアリティの取り組み項目の策定、KPIの実績・取り組み |
| 中期経営計画2023進捗 | 取締役会実効性評価 | TCFDシナリオ分析、Scope3算定 |
| 新工場建設 | IR取り組み | アニマルウェルフェアガイドライン策定 |
| 培養肉未来創造コンソーシアム進捗 | コンプライアンス浸透度調査結果 | 有価証券報告書 非財務情報の開示 |
| 株式併合 | コーポレート・ガバナンス報告書 | — |

取締役会終了後、全取締役および監査役参加によるオフサイトミーティングを2回開催しました。オフサイトミーティングでは、人的資本、「資本コストや株価を意識した経営」について議論を行いました。また、2024年5月に開示しました「長期経営戦略2035および中期経営計画2026」の策定進捗報告会も開催しました。

コーポレート・ガバナンス

I 役員報酬

取締役の報酬

報酬構成割合や個別の報酬水準とその算定・支給方法などを含めた役員報酬制度全般については、独立社外取締役が過半数を占める報酬諮問委員会での審議を経て、取締役会にて決定しています。

取締役（社外取締役を除く）の報酬は、基本報酬、短期インセンティブとしての業績連動報酬および中長期インセンティブとしての株式報酬（譲渡制限付株式）により構成しています。

基本報酬と業績連動報酬、株式報酬の報酬構成割合および役位ごとの基準総報酬額については、その客観性・妥当性を担保するために、同業種かつ同規模である相当数の他企業における報酬構成割合および役位ごとの報酬額との水準比較・検証を行い、当社の財務状況なども踏まえた上で設定しており、基準総報酬における支給割合は「基本報酬」「業績連動報酬」「株式報酬」の比率を概ね60:25:15としています。

なお、「業績連動報酬」には、「業績連動賞与」「業績加算賞与」に加え、2024年度から非財務（ESG）評価を反映する

「非財務評価賞与」を導入しています。

非財務（ESG）評価は、マテリアリティ取り組み項目のうち、経営戦略上の優先度が高い①温室効果ガスの排出量②管理職の女性比率③従業員エンゲージメント意識調査スコアの3項目を指標とし、サステナビリティ委員会で総合評価し、報酬諮問委員会での審議を経て取締役会にて決定します。

社外取締役の報酬は、客観的な立場からの経営の監督・助言という主たる役割から、業績との連動は行わず、基本報酬のみ支給することとしています。

監査役の報酬

監査役の協議にて決定しており、高い独立性確保の観点から、業績との連動は行わず、基本報酬のみ支給することとしています。

役員報酬の詳細は、有価証券報告書（P.74～77）をご覧ください。

有価証券報告書（2024年3月期）

役員報酬構成の概要

● 取締役（社外取締役除く）※

基本報酬

金銭による月額固定報酬とし、役位に応じて金額を決定しています。

業績連動報酬

連結経常利益を業績指標として、事業年度目標の達成度合に応じて支給しています。算定式は「業績連動報酬算定式」をご覧ください。

株式報酬

株価変動によるメリットとリスクを株主と共有意し、企業価値向上による株価上昇への貢献意欲を従来以上に高めることを目的として、当社株式（譲渡制限付株式）を交付しています。

60%

25%

15%

※構成比は基準業績の場合のモデルであり、当社の業績等によって変動します。

● 社外取締役 基本報酬（固定の月額報酬）のみ支給 ● 監査役 基本報酬（固定の月額報酬）のみ支給

業績連動報酬算定式

業績連動賞与：業績報酬原資×役位別乗率（業績部分）
業績加算賞与：業績報酬原資×役位別乗率（個人評価部分）×個人評価乗率×調整率
非財務評価賞与：業績報酬原資×役位別乗率（非財務評価部分）×非財務評価乗率

※ 業績報酬原資＝「連結経常利益」×0.01%

※ 連結経常利益が400億円以上の場合は400億円として算定し、

50億円未満の場合は支給しない

※ 個人評価乗率の範囲は0.0～2.0

※ 調整率は連結経常利益により決定される業績加算賞与支給原資が、

個人評価により変動することを補正するための乗率で、その算定式は次のとおり

$$\text{調整率} = \frac{\text{対象役員の業績加算賞与と役位別乗率の総和}}{\text{対象役員の（業績加算賞与と役位別乗率×個人業績評価乗率）の総和}}$$

※ 非財務評価乗率の範囲は0.8～1.2で、全員一律の適用

役位別乗率表（2023年度まで）

| 役位 | 役位別乗率 | | |
|--------|-------|--------|-------|
| | 業績部分 | 個人評価部分 | 計 |
| 会長 | 6.440 | — | 6.440 |
| 社長 | 8.200 | — | 8.200 |
| 副社長 | 6.440 | — | 6.440 |
| 専務執行役員 | 3.872 | 0.968 | 4.840 |
| 常務執行役員 | 3.232 | 0.808 | 4.040 |
| 上席執行役員 | 2.336 | 0.584 | 2.920 |

役位別乗率表（2024年度以降）

| 役位 | 役位別乗率 | | | |
|--------|-------|--------|---------|-------|
| | 業績部分 | 個人評価部分 | 非財務評価部分 | 計 |
| 会長 | 5.040 | — | 1.260 | 6.300 |
| 社長 | 6.640 | — | 1.660 | 8.300 |
| 副社長 | 5.040 | — | 1.260 | 6.300 |
| 専務執行役員 | 2.880 | 0.960 | 0.960 | 4.800 |
| 常務執行役員 | 2.880 | 0.760 | 0.760 | 3.800 |
| 上席執行役員 | 1.800 | 0.600 | 0.600 | 3.000 |

取締役会実効性評価

当社は、自己評価による課題の明確化と対応の継続によって、最適なガバナンス体制を構築・維持することを目的として、毎年1回、9月から12月にかけて取締役会の実効性評価を行っています。2023年度の実効性評価の結果の概要は、次のとおりです。

実効性評価のプロセス

当社は、取締役会の実効性を分析・評価するため、取締役会の諮問機関としてガバナンス委員会を設置しています。ガバナンス委員会は、前回（2022年度）の実効性評価を通じて抽出された課題への取り組み状況の評価、および取締役会が役割と責任を実効的に果たしているかの評価を目的として、全取締役と全監査役に対して、7評価項目・17設問と自由筆記欄にて構成されるアンケートを実施しました。

評価プロセス

- ガバナンス委員会によるアンケートの作成・実施
- 個別ヒアリング
- アンケート回答内容・ヒアリング内容をもとに審議
- 分析・評価結果レポート作成
- 取締役会への提言・取締役会での議論

7つの評価項目

- 取締役会の構成
- 取締役会の運営
- 取締役会における議論
- 取締役会による監督
- 経営陣の選解任
- 役員報酬
- 株主との対話

評価結果と重点テーマへの取り組み

一部の評価項目については取り組みを継続中ですが、前回の実効性評価により抽出された課題への対応が進み、取締役会の実効性は概ね確保されていると判断しました。前回の評価結果により抽出された課題のうち、4項目を重点テーマとし、取り組み強化を図りました。重点テーマとその取り組みの概要は、下表のとおりです。

| 重点テーマ | 取り組みの概要（2023年1月～2023年12月） |
|--------------------------|--|
| 経営戦略と結びつけたサステナビリティへの取り組み | ● 2022年4月より設置したサステナビリティ推進室を、2023年4月から社長直轄組織である経営戦略部の傘下に移管し、経営戦略との連携強化体制を整備 |
| 経営人材育成に関する議論の充実 | ● 経営人材育成について取締役会メンバーによるディスカッションの機会を複数設け、社長および指名諮問委員長からの説明も踏まえた議論を実施 |
| 人的資本の議論 | ● 人的資本の議論については取締役会で今後も継続的に取り上げる ● 人材育成方針や環境整備方針などを有価証券報告書で開示 |
| 企業活動の情報発信の充実 | ● 実質株主判明調査結果を活用し、投資家などとの対話の充実につなげる |

2024年度の重点テーマ

2023年度の実効性評価で抽出された課題のうち、右記の4項目は重点テーマとして取り組み強化を図っていくこととしています。

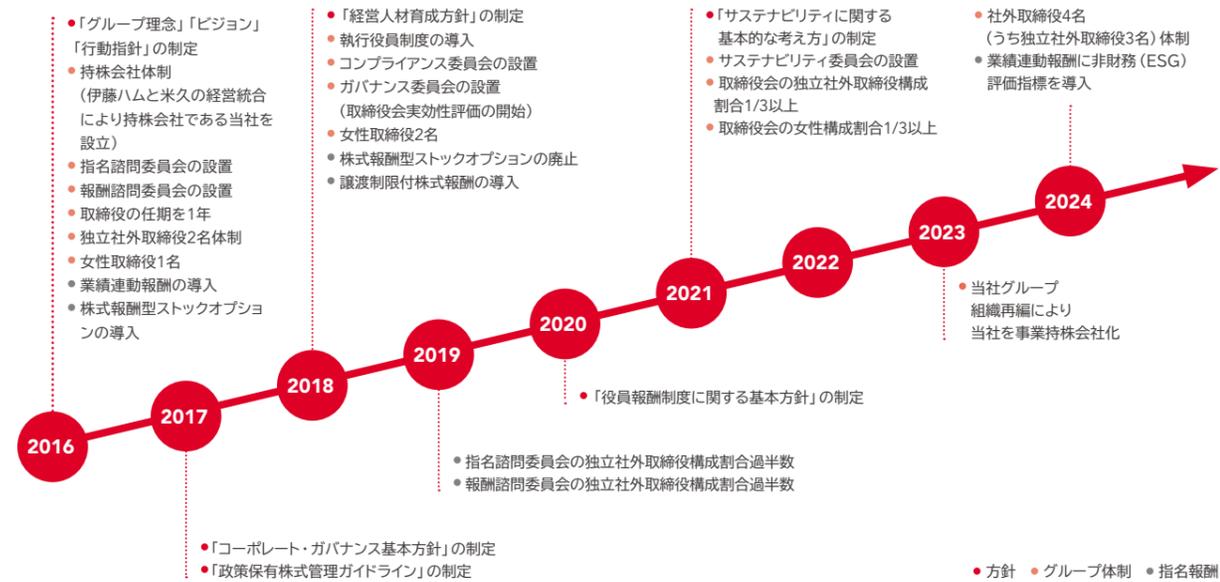
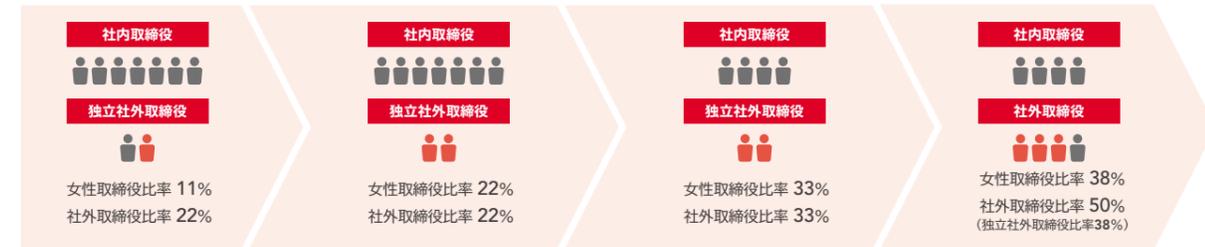
- 長期的な戦略と結びつけたサステナビリティ
- 経営戦略と人的資本の連動の取り組みについての議論
- 経営人材育成に関する継続的な議論
- 資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応への取り組み

コーポレート・ガバナンス

Ⅰ コーポレート・ガバナンス体制強化の取り組み

当社は、2016年4月の設立以降、持続的な成長と中長期的な企業価値向上を目指して、コーポレート・ガバナンス強化に継続的に取り組んできました。今後も、取締役会の機能を最大

限発揮するために、当社にとって最良のコーポレート・ガバナンスを追求し、その充実に継続的に取り組んでいきます。



Ⅰ 政策保有株式

当社は、一定の条件を満たし、かつ「取引の維持・発展」に資すると認められる場合を除いて、政策保有株式を保有しないことを基本方針としています。事業年度終了後、速やかにすべての政策保有株式について保有の合理性を確認し、その結果をグループ経営会議にて検証を行い、取締役会に報告しています。保有の合理性が認められないと判断した銘柄は、発行会社との対話・交渉を実施しながら売却を進めて

います。議決権行使については、提出された議案が発行会社の持続的な成長と企業価値の向上に資するものであるかを総合的に判断し、賛否を決定します。なお、当社は、当社の株式を政策保有株式として保有している企業から当該株式の売却の意向が示された場合、それを妨げるような行為は行いません。

売却額および売却銘柄数

| | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|-----------|-------|-------|------|------|------|------|------|------|
| 売却額 (百万円) | 2,975 | 1,863 | 971 | 195 | 791 | 106 | 96 | 579 |
| 売却銘柄数 | 25 | 28 | 41 | 13 | 30 | 24 | 25 | 30 |

リスクマネジメント

Ⅰ 基本的な考え方と推進体制

当社は、リスク管理基本規程に基づき、当社グループの経営目標の達成や事業活動に関わるリスクを特定して分析、評価し、社会から長期的信頼・信用を持続的に確保するためのリスク管理体制を整備しています。

リスク管理体制およびその役割の詳細については、ウェブサイトをご覧ください。
 リスクマネジメント

Ⅰ 情報セキュリティ

情報セキュリティやサイバーリスク管理は、当社のデジタル技術の導入と運用において必要不可欠な要素であり、重要な経営課題と位置付けています。当社が直面する事業リスクのひとつとして、サイバーリスク管理体制を整備し、日々高度化・巧妙化するサイバー攻撃やデータ漏洩などのリスクに対応しています。

情報セキュリティへの対応

当社グループは「プライバシーポリシー」を掲げ、お客様などの個人情報を適切に取り扱っております。

「当社グループの従業員は、会社の情報資産は貴重な経営資源であり、その有効活用が企業価値向上の源泉であることを十分に認識し、情報資産活用に必要な情報セキュリティを確保する」ことを目的に情報セキュリティ規程と情報セキュリティ細則を作成しています。各種業務に利用する情報システムに関して情報セキュリティを確保するために実施すべき事項を定め、サイバー攻撃への対策を実施しています。

情報セキュリティへの取り組み

毎年全従業員を対象に標的型攻撃メール訓練およびセキュリティリテラシー教育を実施しています。

当社グループではシステム管理体制を構築しており、定期的に外部のセキュリティ監査を実施し、指摘を受けた事項に対して適宜対策を実施しています。具体的には社外との不正通信については常時通信監視を行っており、各端末においては不正な振る舞いを自動検知するシステムを標準搭載し管理を徹底しております。

Ⅰ 事業等のリスク

当社グループは、業績、株価および財務状況などに影響を及ぼす可能性のあるリスクを発生可能性と影響度を勘案の上認識し、影響を最小化する仕組みの構築を図っています。特に重要なリスクとしては、世界的な原材料価格、穀物価格およびエネルギーコストの上昇や家畜伝染病の蔓延などが挙げられますが、これらのリスクに対して適切に対応し、設定した課題に対する各種施策を着実に実行することによって、業績の向上に努めてまいります。

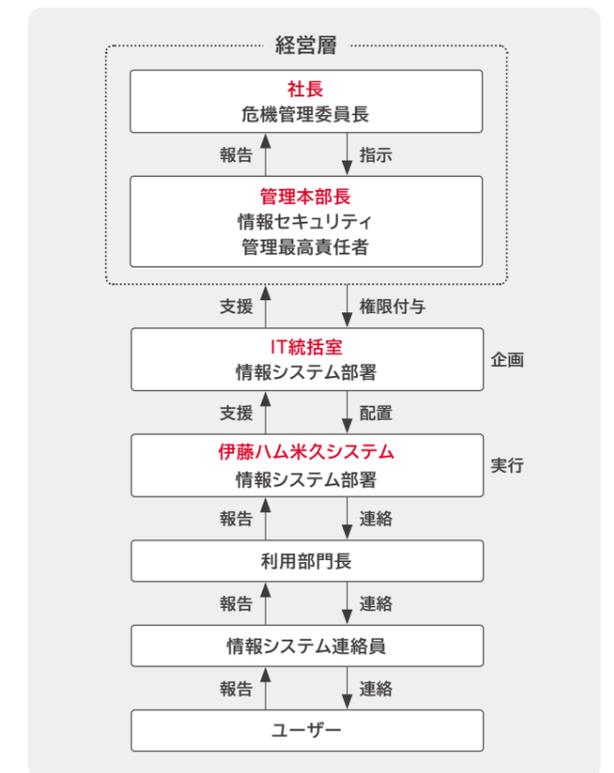
詳細は、有価証券報告書 (P.16~19) をご覧ください。

有価証券報告書 (2024年3月期)

セキュリティインシデント発生時の体制

当社グループのセキュリティインシデント発生時の体制については社長をトップとする危機管理委員会のもと管理本部長を情報セキュリティ管理最高責任者と位置付け、速やかに報告がなされ、適切に対応できる体制を整えています。

セキュリティインシデント発生時の体制図



取締役、監査役、執行役員一覧 (2024年9月30日現在)

| | 取締役 | | | | | | | | 監査役 | | | |
|----------------------|---|--|--|---|---|---|---|---|---|--|--|---|
| |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 氏名 | 宮下 功 | 伊藤 功一 | 堀内 朗久 | 野澤 克己 | 大坂 祐希枝 | 森本 美紀子 | 西村 やす子 | 小林 秀司 | 松崎 義郎 | 高橋 伸 | 梅林 啓 | 松村 浩司 |
| 在任期間 (2024年6月末時点) | 8年3カ月 | 2年 | 1年 | — | 3年 | 1年 | — | — | 4年 | 3年 | 4年 | 1年 |
| 独立役員 | | | | | ● | ● | ● | | | | ● | ● |
| 現在の地位・担当 | 代表取締役社長 伊藤ハム(株) 取締役 米久(株) 取締役 | 取締役常務執行役員 加工食品事業本部長 品質保証部担当 伊藤ハム(株) 代表取締役社長 米久(株) 取締役 | 取締役常務執行役員 食肉事業本部長 伊藤ハム(株) 取締役 米久(株) 代表取締役社長 | 取締役常務執行役員 管理本部長 経営戦略部 経営企画室長 コンプライアンス担当 伊藤ハム(株) 取締役 米久(株) 取締役 | 社外取締役 | 社外取締役 | 社外取締役 | 社外取締役 | 常勤監査役 伊藤ハム(株) 監査役 米久(株) 監査役 | 常勤監査役 伊藤ハム(株) 監査役 米久(株) 監査役 | 社外監査役 | 社外監査役 |
| 重要な兼職の状況 | | | | | (一社) カスタマーサクセス 推進協会 代表理事 さくらインターネット(株) 社外取締役 | (株) karna 代表取締役 NECネットエスアイ(株) 社外取締役 | 司法書士 司法書士法人つかさ 代表社員 (株) CREA FARM 代表取締役 (株) ふじのくに物産 代表取締役 (株) 赤阪織工所 社外取締役 | 三菱商事(株) 執行役員 食品産業グループCEO オフィス室長 | | | 弁護士 西村あさひ法律事務所・ 外国法共同事業 パートナー 東京大学大学院 法政治学研究所 教授 | 公認会計士 松村浩司公認会計士事務所 ジーデー自動車機械(株) 監査役 |
| 選任理由 | 当社グループの事業執行体制と組織体制の構築に取り組み、グループ全体の競争力を創出・推進するなど、当社グループ全体を牽引してきた実績を有しています。企業経営者としての豊富な経験と高い見識などを活かし、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上の実現に取り組み続けています。 | 当社グループの加工食品事業再編、物流の最適化やブランドの強化・育成を行っていく中で、力強いリーダーシップを発揮しています。伊藤ハム(株)の代表取締役社長として、また当社グループでの多様な要職の歴任による豊富な経験と高い見識などを活かし、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上の実現に取り組み続けています。 | 食肉バリューチェーンの創造と拡大に向けた取り組みの中で、力強いリーダーシップを発揮しています。伊藤ハム(株)の代表取締役社長として、また当社グループでの多様な要職の歴任による豊富な経験と高い見識などを活かし、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上の実現に取り組み続けています。 | 取締役会の実効性向上をはじめとしたコーポレート・ガバナンスの強化やサステナビリティ経営を推進していく中で、力強いリーダーシップを発揮しています。伊藤ハム(株)の経営部門での長年に亘る経験、当社の執行役員および当社グループの経営戦略、経営企画、管理部門の責任者歴任による豊富な経験と高い見識などを活かし、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上の実現に取り組み続けています。 | マーケティングコンサルタントとしての専門知識、上場企業などでの業務執行取締役や社外取締役としての経歴を通じて培われた見識と豊富な経験などにより、取締役会や各委員会にて、客観的、専門的な助言、積極的な意見を述べており、独立した立場から業務執行の監督に大きく貢献しています。 | 企業経営者としての実績や豊富な経験のほか、サステナビリティコンサルタントとしての専門知識や上場企業での社外取締役としての経歴を通じて培われた見識と豊富な経験などにより、取締役会や各委員会にて、客観的、専門的な助言、積極的な意見を述べており、独立した立場から業務執行の監督に大きく貢献しています。 | 企業経営者としての実績や豊富な経験のほか、経営コンサルタントおよび法務コンサルタントや上場企業での社外取締役としての経歴を通じて培われた見識と豊富な経験などを有しています。その実績、見識、豊富な経験などにより、当社に対して客観的、専門的な助言、監督を行っていただくことができると判断しています。 | 総合商社で多様な要職を歴任しており、食糧業界・食品業界における高い見識と豊富な経験を有しています。その見識・豊富な経験などにより、当社に対して客観的、専門的な助言、監督を行っていただくことができると判断しています。 | 当社執行役員および当社グループ人事部門の責任者としての職務や経歴、また監査活動を通じて培われた見識や豊富な経験などにより、監査を適切に実施しています。取締役会では、意思決定の適法性・妥当性を確保するために必要な発言を適宜行っています。監査役会では、監査方針・監査計画に基づき、取締役の職務執行を監査する活動を行っています。 | 当社グループ経理財務部門の責任者としての職務や経歴、また監査活動を通じて培われた見識や豊富な経験などにより、監査を適切に実施しています。取締役会では、意思決定の適法性・妥当性を確保するために必要な発言を適宜行っています。監査役会では、監査方針・監査計画に基づき、取締役の職務執行を監査する活動を行っています。 | 弁護士としての企業法務全般に関する専門知識・経験や危機管理分野における専門知識・経験、また当社の監査役としての活動を通過して培われた見識や豊富な経験などにより、監査を適切に実施しています。取締役会では、意思決定の適法性・妥当性を確保するために必要な発言を適宜行っています。監査役会では、監査方針・監査計画に基づき、取締役の職務執行を監査する活動を行っています。 | 公認会計士としての財務・会計面での専門知識と豊富な経験、また当社の監査役としての活動を通過して培われた見識や豊富な経験などにより、監査を適切に実施しています。取締役会では、意思決定の適法性・妥当性を確保するために必要な発言を適宜行っています。監査役会では、監査方針・監査計画に基づき、取締役の職務執行を監査する活動を行っています。 |
| 取締役会への出席状況(2023年度) | 100% (15/15) | 100% (15/15) | 100% (12/12) | — | 100% (15/15) | 100% (12/12) | — | — | 100% (15/15) | 100% (15/15) | 93.3% (14/15) | 100% (12/12) |
| 監査役会への出席状況(2023年度) | | | | | | | | | 100% (12/12) | 100% (12/12) | 100% (12/12) | 100% (10/10) |
| 所属する委員会 | 指名諮問委員会 | ● | | ◎ | | ● | ● | ● | | | | |
| | 報酬諮問委員会 | ● | | ◎ | | ● | ● | ● | | | | |
| | ガバナンス委員会 | | | ◎ | | ● | ● | ● | | | | |
| | サステナビリティ委員会 | | ● | ● | ◎ | ● | ● | ● | | | | |
| スキル・マトリックス | 経営 | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | | ● |
| | マーケティング/商品開発 | ● | ● | | | ● | ● | ● | ● | | | |
| | 生産技術/品質管理 | ● | ● | ● | | | ● | ● | ● | | | |
| | 財務/会計 | ● | | | ● | | | | | ● | | ● |
| | 法務/リスクマネジメント | ● | ● | ● | ● | | | ● | ● | | ● | ● |
| | ESG/サステナビリティ | | | | ● | | ● | | ● | | | |
| | IT/DX | | | | ● | ● | | | ● | | | |
| 国際経験 | ● | ● | | | ● | | | ● | | ● | | |

(注) 1. 所属する委員会の◎は委員長、●は委員を指しています。 2. サステナビリティ委員会は、上表の取締役のほか、執行役員2名を委員として選任しています。

執行役員

| | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|---------------------------------|--------------------------------|----------------------------------|--|--|---------------------------------------|---|------------------------------------|---|------------------------------|
| 御園生 一彦 常務執行役員 ANZCO FOODS LTD. Executive Chairman | 牛丸 友幸 常務執行役員 加工食品事業本部 副事業本部長 営業本部長 | 浅見 彰宏 常務執行役員 経営戦略部長 食肉事業本部 副事業本部長 | 中尾 周平 上席執行役員 管理本部 副本部長 | 前田 聡 執行役員 管理本部 経理財務部長 | 陶 慎陽 執行役員 食肉事業本部 事業戦略部長 | 久次米 忠宣 執行役員 伊藤ハム米久ブランド(株) 代表取締役社長 | 堀内 慎二 執行役員 ANZCO FOODS LTD. Executive Vice Chairman | 玉井 広之 執行役員 加工食品事業本部 新規事業推進室長 | 松本 英樹 執行役員 伊藤ハムミート販売西(株) 代表取締役社長 | 吉野 裕彦 執行役員 食肉事業本部 海外食肉本部長 | 田代 幸弘 執行役員 加工食品事業本部 生産本部長 購買部担当、中央研究所担当 イトワフレッシュサラダ(株)代表取締役社長 | 柏木 靖二 執行役員 管理本部 IT統括室長 |
|--|--|--|---------------------------------|--------------------------------|----------------------------------|--|--|---------------------------------------|---|------------------------------------|---|------------------------------|