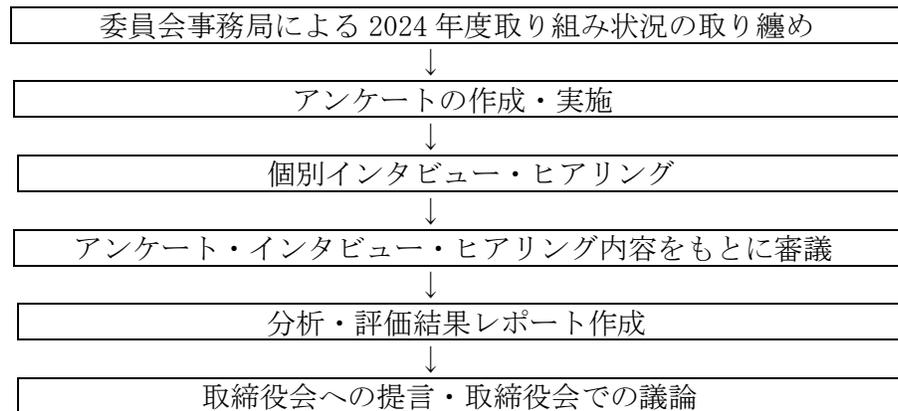


取締役会実効性評価の概要について

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、取締役会の実効性評価を実施しています。

<実効性評価のプロセス>



1. 2024 年度取締役会実効性評価重点テーマと取り組み状況

2024 年度の評価結果により抽出された課題のうち、以下の3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次のとおりです。

2024 年度重点テーマ	取り組みの概要
人的資本に関する議論の深化、知的資本に関する議論	<ul style="list-style-type: none">・ 人的資本については、組織風土調査結果や中期経営計画進捗の取締役会報告等を通じて複数回議論を行いました。・ 従業員のキャリア実現と自己成長を支援する取り組みとして、従来の FA 制度および公募制度に加え、2025 年度からクロスジョブ制度（※）を新設しました。・ 知的資本については、具体的に取り上げる機会が無かったため、2025 年度実効性評価でも継続課題とし、知的資本を含む無形資産全般について議論を行う予定です。
「資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応」の進捗状況分析	<ul style="list-style-type: none">・ 中期経営計画 2026 における各施策を通じて 2026 年度に ROE6.6%、ROIC5.8%の実現を目指しており、2025 年度は ROE6.4%、ROIC5.9%を見込んでいます。・ 取引条件の見直し等による低採算事業の収益性改善、加工食品事業における商品ポートフォリオの改善や建設中の三島工場を起点とした工場の再編、食肉事業における国内バリューチェーンの強化などの施策に取り組んでいます。・ 株主還元について、「DOE 3%以上、累進配当」を本中計期間の配当方針としています。なお、2025 年度は、普通

	配当に加え、伊藤ハム㈱と米久㈱の経営統合 10 周年記念配当を実施しました。
ガバナンス指名諮問委員会の役割・構成、経営人材育成方針・後継者計画	<ul style="list-style-type: none"> ・ガバナンス指名諮問委員会は取締役の選解任などに加え、取締役会実効性評価に関与しています。 ・人材育成方針・後継者計画について、将来の経営を担う人材の計画的な育成を進めるに当たり、「人財育成会議」を発足しました。

※FA 制度・・・社員の主体的なキャリア形成を目的とした、社員自らの意思で他部門・他部署への異動希望を表明できる制度

公募制度・・・新規事業や欠員補充などの人員配置のための募集を社内で募集する制度

クロスジョブ制度・・・所属部署以外の業務に一部携わる（兼務する）ことができる制度

2024 年度の重点テーマについては、改善に向けた取り組みを進めた結果、一定の成果が確認されました。

2. 2025 年度取締役会実効性評価の概要および取り組み方針

取締役に対し、9 評価項目・25 設問と自由筆記欄にて構成されるアンケートを実施し、
回答内容に応じて個別にインタビュー・ヒアリングを実施しました。

<アンケート項目>

- | | |
|-------------|------------------|
| ①取締役会の構成 | ⑥役員報酬 |
| ②取締役会の運営 | ⑦株主・投資家との対話 |
| ③取締役会における議論 | ⑧監査等委員会の構成・役割・運営 |
| ④取締役会による監督 | ⑨諮問委員会の構成・役割・運営 |
| ⑤経営陣の選解任 | |

<重点テーマ>

実効性評価結果より、ガバナンス指名諮問委員会で審議のうえ、取締役会にて議論し、3 項目を重点テーマとしました。

重点テーマ	2025 年度取り組み方針
1. 無形資産についての議論	無形資産に関する議論を行い、中長期的な経営戦略、中期経営計画に結びつける。得られた競争優位性について社内外への発信・浸透を図る。
2. 中長期的な経営戦略、中期経営計画についての議論	
3. 競争優位性の発信	

今後も本評価結果を踏まえ、取締役会の実効性向上に継続的に取り組んでいきます。

以上