



ガバナンス

ガバナンス

77 ■ 役員紹介

79 ■ コーポレート・ガバナンス

役員紹介



取締役

- | | | | | |
|---|---|---|---|--|
| <p>1 代表取締役 社長執行役員
最高経営責任者(CEO)
指名・報酬委員会委員</p> <p>はまだ しんご
浜田 晋吾</p> | <p>2 代表取締役 専務執行役員
水産事業執行
指名・報酬委員会委員</p> <p>たかはし せいじ
高橋 誠治</p> | <p>3 取締役 常務執行役員
最高財務責任者(CFO)
経営管理部門管掌</p> <p>やまもと しんや
山本 晋也</p> | <p>4 取締役 常務執行役員
食品事業執行
営業企画部管掌 戦略販売部共管</p> <p>うめだ こうじ
梅田 浩二</p> | <p>5 取締役 常務執行役員
ファインケミカル事業執行
R&D部門管掌</p> <p>やました しんや
山下 伸也</p> |
| <p>6 取締役 執行役員
海外事業執行・南米事業統括
海外事業推進部管掌 戦略販売部共管
Nissui America Latina SA(NAL)社長</p> <p>あさい まさひで
浅井 正秀</p> | <p>7 社外取締役、
指名・報酬委員会委員長</p> <p>ながい みきと
永井 幹人</p> | <p>8 社外取締役、
指名・報酬委員会委員</p> <p>まつお ときお
松尾 時雄</p> | <p>9 社外取締役、
指名・報酬委員会委員</p> <p>えぐち あつみ
江口 あつみ</p> | |



監査役

10 常勤監査役
はまの ひろゆき
濱野 博之

11 社外監査役
ひろせ しの
広瀬 史乃

12 社外監査役
やまもと まさひろ
山本 昌弘

13 社外監査役
かんき ただし
神吉 正

常務執行役員

伊勢 宗弘

執行役員

小田 幸一
郡山 剛
馬場 太郎
井上 浩志

奥村 英世
三谷 拓己
倉石 曜考
広井 洋一郎

田中 輝
中野 博史
古賀 敬

会社役員

▶ <https://www.nissui.co.jp/corporate/overview/index.html>

コーポレート・ガバナンス

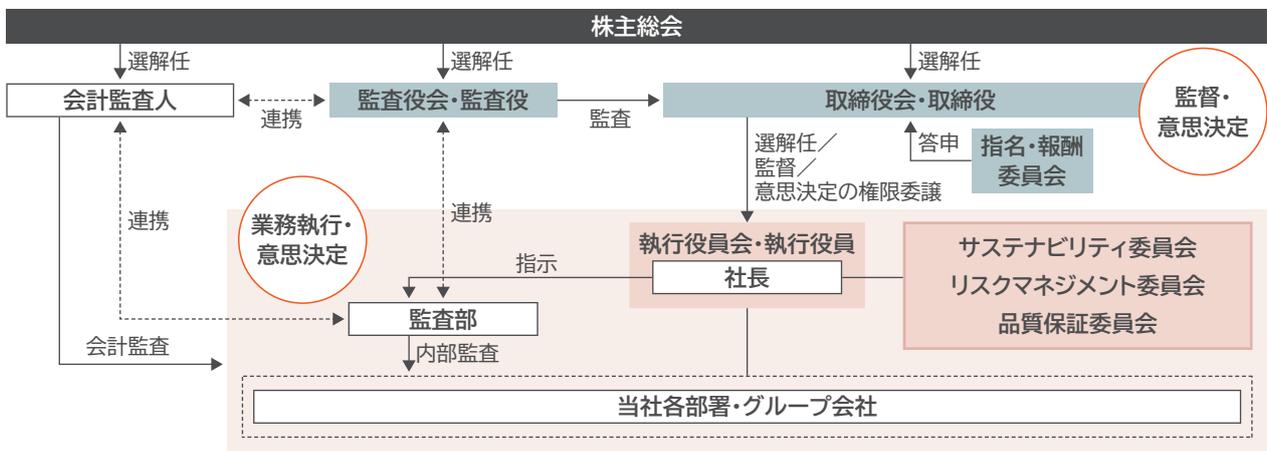
コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方

当社は、当社および当社グループの収益力・資本効率などの改善を図るとともに、社会的責任への取り組みを進め、持続的成長と中長期的な企業価値の向上を促していくため、取締役会においては、企業戦略などの大きな方向性を示し、重要な意思決定機能を残しつつも、監督機能をより重視していきます。

意思決定機能については、社長を中心とする執行役員会へ権限委譲を進め、意思決定を迅速化し、監督と執行の分離をより進めていきます。

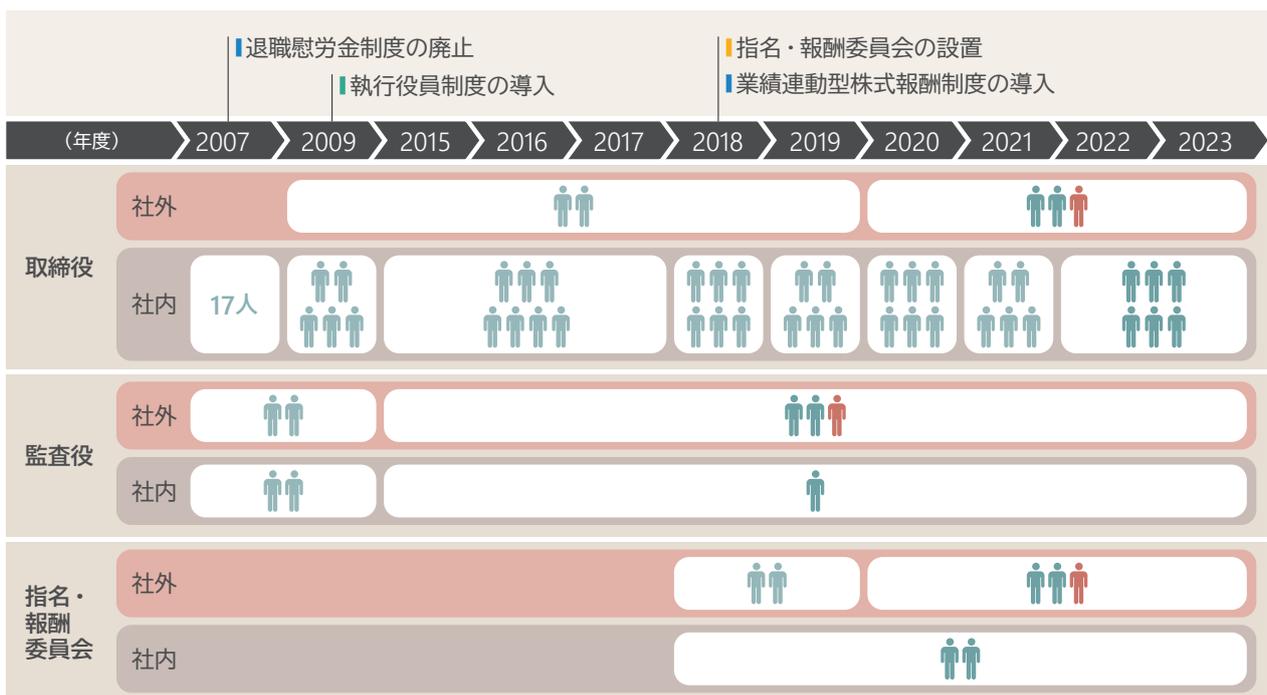
また、上記取締役会による経営の監督に加え、経営陣より独立した立場の社外監査役を含む監査役4名による経営の監査体制が有効であると判断し、監査役会設置会社形態を採用しています。

コーポレート・ガバナンス体制図（2023年6月28日現在）



コーポレート・ガバナンス体制強化の変遷

任意の委員会 役員報酬 制度 男性 女性



取締役会

社会課題への取り組みを進めながら持続的成長と中長期的な企業価値の向上を促すため、ミッション・長期ビジョン、中長期の経営戦略など大きな方向性を示すとともに、執行上の重要な意思決定と適切な監督を行うことを役割と考えています。

上記役割を果たすため「企業経営」「財務・会計」「コーポレート・ガバナンス」などの専門性や経験に加え、主要事業に関する知識・経験、事業間の融合を進めるための柔軟性・創造性を有する人財が必要と考えています。また、その構成はジェンダーを含め多様な視点が重要と考えており、取締役総数に占める独立社外取締役の割合を1/3以上としています。

指名・報酬委員会

取締役会の諮問機関としての任意の委員会で、独立社外取締役3名と代表取締役2名で構成し委員長は社外取締役が務めています。

指名委員会では社長を含めた候補の選解任、サクセッションプランなどにつき審議し取締役会に答申します。

報酬委員会では、報酬制度・水準などについて同業・同規模他社と比較するなど毎年検証しています。また、個人別の報酬の算定に当たっては、会社業績およびサステナビリティを含めた業績目標に基づき支給基礎額を決定の上、個人別パフォーマンスの評価を行い取締役会に答申します。なお、最終的な個人別支給額については、取締役会からの委任を受け報酬委員会が決定しています。

執行役員会

業務執行については、より機動的かつ効率的な業務運営を行うため、執行役員制度を採用しています。取締役会で選任された執行役員で構成される執行役員会は、原則として毎月1回以上開催され、当社および当社グループの持続的成長と企業価値の向上を促進するため、主要な業務執行につき、多角的かつ十分な審議の上、迅速かつ適切に意思決定を行い、併せて情報共有を行っています。

監査役会

財務・会計に関する知見など、監査に必要な専門性と幅広い分野についての豊富な知識を有する人財を監査役に選任し、経営陣より独立した立場の社外監査役3名を含む監査役4名で、監査役会を構成しています。各監査役は取締役会に出席して取締役の職務執行を監査するとともに、必要に応じて執行役員会などの重要会議に出席しています。

その他の委員会

サステナビリティ委員会

サステナビリティ委員会は、社長を委員長とし、執行役員と社外取締役をメンバーとして年6回開催しています。重要課題を推進する7部会(水産資源持続部会、サステナブル調達部会、海洋環境部会、プラスチック部会、フードロス部会、ダイバーシティ部会、人権部会)と環境部会で構成され、各部会は委員長が指名した執行役員を部会長とし、部会長によりメンバーが任命されています。

リスクマネジメント委員会

リスクマネジメント委員会は、社長を委員長とし、すべての執行役員をメンバーとして年4回開催しています。リスクマネジメント規程に基づき当社グループのリスクマネジメントシステムの構築とその維持・向上に努め、リスクマネジメント担当執行役員は取締役会に定期的に活動報告をしています。

品質保証委員会

社長を委員長とする「品質保証委員会」を毎月開催し、お客さまから寄せられた声を共有し、必要とされる社内基準やルールの策定・徹底を図っております。

コーポレート・ガバナンス

取締役・監査役の役割

氏名	地位および担当	在任年数	所有株式数 (2023年6月28日現在)	出席回数(2022年度)			
				取締役会	監査役会	指名・報酬委員会	
						指名	報酬
浜田 晋吾	代表取締役 社長執行役員 最高経営責任者(CEO) 指名・報酬委員会委員	6年	32,800株	22/22回	—	5/5回	7/7回
高橋 誠治	代表取締役 専務執行役員 指名・報酬委員会委員	8年	19,900株	22/22回	—	5/5回	7/7回
山本 晋也	取締役 常務執行役員 最高財務責任者(CFO)	8年	56,400株	21/22回	—	—	—
梅田 浩二	取締役 常務執行役員	3年	14,200株	22/22回	—	—	—
山下 伸也	取締役 常務執行役員	2年	30,600株	22/22回	—	—	—
浅井 正秀	取締役 執行役員	1年	4,700株	15/16回	—	—	—
永井 幹人	社外取締役 指名・報酬委員会委員長	3年	—	21/22回	—	5/5回	6/7回
松尾 時雄	社外取締役 指名・報酬委員会委員	2年	—	22/22回	—	5/5回	7/7回
江口あつみ	社外取締役 指名・報酬委員会委員	0年	—	—	—	—	—
濱野 博之	常勤監査役	4年	6,100株	22/22回	14/14回	—	—
広瀬 史乃	社外監査役	7年	—	22/22回	14/14回	—	—
山本 昌弘	社外監査役	2年	—	22/22回	14/14回	—	—
神吉 正	社外監査役	2年	—	22/22回	14/14回	—	—

取締役会実効性評価

当社は、コーポレートガバナンス・コード補充原則4-11③に基づき、2016年度より毎年取締役会の実効性評価を実施しています。全役員を対象にアンケートを実施、アンケート結果から見える課題を抽出、全役員で当該課題克服に向けたディスカッションを行い、取締役会の機能向上を図っています。これまでの6年間、取締役会で議論すべきテーマ設定の時期・時間配分、執行役員会資料・議論内容の共有、報告事項の充実・実質化など、改善に取り組んできており、取締役会での議論が活発化し、その実効性は年々向上していると判断しています。

2022年度の実施概要

2021年度まで社内役員がディスカッションをファシリテートしていましたが、2022年度は社外役員がその役割を担っています。事前に事務局と当該社外役員とで複数回の打ち合わせを行い、役員インタビューの結果を共有の上、議題のすり合わせを行いました。

対象者：取締役9名、監査役4名

2023年1月

点数式アンケート(4段階)実施

2月～3月

アンケート結果取りまとめ
課題抽出
個別インタビュー実施

5月

ディスカッション実施

	期待する分野									
	企業経営	財務・会計	マーケティング・セールス	生産・技術	研究・開発	国際性	コーポレート・ガバナンス	リスクマネジメント	法務・コンプライアンス	サステナビリティ
	○			○	○	○	○	○	○	○
	○		○			○	○	○	○	
		○				○	○	○		○
			○	○	○					
					○	○				
	○		○			○				
	○		○				○	○	○	
	○			○			○	○	○	○
					○			○	○	○
		○				○	○	○	○	
						○	○	○	○	○
		○					○	○	○	
							○	○	○	

アンケート項目

- 取締役会の構成(規模、人数、多様性、社内外の比率など)
- 取締役会の運営、支援体制(年間スケジュール、資料の内容・分量、議長のリーダーシップなど)
- 取締役会の議題(議案件数・議案内容・付議基準の妥当性など)
- 対外的コミュニケーション(ステークホルダーに向けた情報開示の質・内容の適切性など)
- 社内外の取締役へのトレーニング

インタビュー項目

- 2022年度の課題から事務局にてインタビュー項目を以下の通り抽出し、全役員を対象に個別インタビューを実施しました。
- 取締役会の機能を最大限に発揮するための方策、取締役会メンバー構成の見直し
 - 人財戦略・サクセッションに向けた取り組み(人財育成方法を含む)
 - 長期ビジョン実現に向けた成長戦略のための議論テーマ
 - サステナビリティの取り組みに係る具体的内容、IR戦略の見直し

アンケート結果概要およびそこから見える課題

当社の取締役会は、活発な議論や自由な意見表明が行われ、現状に対する役員の評価は総じて高いものになっています。一方で、未だ改善が十分に図られていない事項(全社的視点での意思決定と監督機能、執行役員会への権限移譲、取締役会資料の分量・内容)に加え、2022年度は人財戦略・サクセッションが課題として挙がりました。

ディスカッション結果

課題克服に向けたディスカッションを5月下旬に実施しました。ディスカッションの結果を含む取締役会の実効性評価の詳細は当社WEBサイトおよび第108期有価証券報告書に掲載しています。

取締役会の実効性評価

▶ https://www.nissui.co.jp/vision_policy/governance.html#gov07

コーポレート・ガバナンス

役員報酬

役員報酬等の額の決定に関する方針

当社の役員報酬制度は、コーポレートガバナンス・コードの原則に沿って、基本方針を以下の通り定めています。

1. ミッション・長期ビジョンの実現を後押しする制度とする。
2. 短期的な志向への偏重を抑制した、中長期的な企業価値向上を動機づける設計とする。
3. 優秀な人財の維持・確保に有効なものとする。
4. 株主や従業員をはじめとする、ステークホルダーに対する説明責任の観点から、透明性・公正性と合理性を備えた設計とするとともに、適切な決定プロセスを確保する。
5. 役位ごとの役割や責任および成果に相応しい報酬体系とする。

役員報酬の決定方針

取締役の個人別の報酬等の内容にかかる決定方針については、独立社外取締役を委員長とし社外取締役3名および代表取締役2名で構成する任意の報酬委員会(委員長：永井幹人)にて、会社のステージに見合った報酬としています。具体的にはベンチマーク集団との比較検証を踏まえ①報酬の基本方針②報酬制度③報酬水準④報酬項目の構成比率等を審議の上、取締役会で決定します。取締役の各報酬の個人別支給額は、当該制度運用の客観性および透明性の観点から、取締役会からの委任を受けた報酬委員会で決定します。

役員報酬と算定方法および決定プロセス

取締役(社外取締役を除く)の報酬は、「基本報酬」、「業績連動報酬」、「株式報酬」の3つの要素で構成しています。社外取締役および監査役については、基本報酬(固定報酬)のみとしています。

2022年度までは取締役の各報酬の支給割合を業績目標が100%達成した場合に概ね65:30:5となるよう設定していましたが、2023年度より取締役の中長期的な業績の向上と企業価値向上への意識を高めることを目的に変更しました。中期経営計画のKPIである連結経常利益他の業績目標を100%達成した場合55:25:20となる設計とし、業績に連動する変動報酬(業績連動報酬および株式報酬)の比率を全体の半分程度まで高めます。なお、取締役および監査役の退職慰労金制度は、2007年6月27日開催の第92期定時株主総会の日をもって廃止しています。

① 基本報酬

基本報酬は代表対価、監督対価、執行対価の3要素で構成し、執行対価は役位に応じ設定します。

② 業績連動報酬

$$\text{業績連動報酬} = \left[\begin{array}{c} \text{連結経常利益もしくは} \\ \text{配当総額を原資に} \\ \text{一定割合を乗じた金額の} \\ \text{いずれか少ない金額} \end{array} \right] \times \left[\begin{array}{c} \text{役位別配分率} \end{array} \right] \times \left[\begin{array}{c} \text{個人別評価(80~120\%)} \\ \text{《評価項目》} \\ \text{単年度におけるサステナビリティ} \\ \text{を含めた業績目標} \end{array} \right]$$

業績連動報酬は、単年度に生み出した付加価値の配分ととらえ、執行役員に支給する報酬です。業績評価指標である「連結経常利益」と株主視点を意識した「配当総額」を原資に一定の割合を乗じ、いずれか少ない金額を支給基礎額とし役位および個人別評価に応じ配分します。報酬構成比率は中期経営計画達成時を前提としていることから、連結経常利益や株主視点の配当総額が増減する場合、業績連動報酬の報酬全体に占める比率も増減する設計となっています。個人別評価は2021年度より各役員の成果による単年度業績に対する貢献の度合いを明確化するために導入、評価項目にはサステナビリティを含めた業績目標を選定しており、80~120%の範囲でその達成度を評価します。なお、業績連動報酬の支給基礎額および役位別の配分、個人別評価については報酬委員会で審議の上、取締役会で決定します。

③ 株式報酬



2022年度からの新中期経営計画「Good Foods Recipe1」の開始と合わせ、株式報酬の評価指標を下記のとおりにしました。具体的には、事業ポートフォリオの最適化と資本効率の向上ならびに株主利益の向上を目的に、従来の連結経常利益等の達成度に加えてサステナビリティの評価項目を選定しました。

改定後(2022年度~)		
	項目	選定理由
財務	売上高 連結経常利益 ROIC	成長性向上のため 収益性向上のため 資本効率性向上のため
サステナビリティ	水産物の持続可能性目標達成度 自社グループ拠点のCO ₂ 排出量削減 従業員エンゲージメントのスコア向上 健康領域商品売上	持続可能な調達を行うため 気候変動への対応と海洋環境の保全に貢献するため 多様な人材が活躍するため 健康課題を解決するため

上表のとおり、会社業績の評価指標には財務と非財務(サステナビリティ)を設定し、評価ウェイトを70:30としています。財務目標は実績に応じた達成率で評価、非財務(サステナビリティ)目標は50~150%の範囲で評価します。その上で、あらかじめ定めた役位別基礎ポイントに会社業績の達成率を乗じたものに個人別評価を反映し給付株式数を算定します。個人別評価は中期経営計画で掲げたKPI、サステナビリティなどを80~120%の範囲で評価します。会社業績の達成率および個人別評価は報酬委員会で審議の上、取締役会で決定します。

■ 2022年度 役員報酬等の総額

役員区分ごとの報酬等総額、報酬等の種類別の総額および対象となる役員の員数

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)			対象となる人員の 役員の員数(名)
		基本報酬	業績連動報酬	株式報酬	
取締役(社外取締役を除く)	338	211	110*	16	6(株式報酬:6)
監査役(社外監査役を除く)	26	26	—	—	1
社外取締役	36	36	—	—	3
社外監査役	38	38	—	—	3

※ 取締役の業績連動報酬には、2023年6月支給見込額を含んでおります。

政策保有株式の縮減に関する方針

① 上場株式の政策保有の縮減に関する方針

当社事業の拡大、持続的な発展のためにさまざまな企業との協力関係が必要であるとの認識に基づき、当社との事業上の関係やコストを勘案し、特に中長期的な取引の維持・強化につながる場合に、当該企業の株式を政策的に保有することを原則としており、保有意義が希薄した場合は売却することとしています。

② 個別の政策保有株式についての保有適否の検証

すべての政策保有株式については、毎年取締役会において中長期的な観点から経済合理性、保有目的などを踏まえて個別銘柄ごとに検証を行います。具体的には、保有株式について「個別銘柄ごとに設定した取引目標に対する達成状況や過去3年間の取引状況」「投下資本収益率の目標に対する達成率」等の指標により、保有の妥当性の判断をしています。2022年度は一部売却を含め上場株式8銘柄(うち持ち合い3銘柄)、非上場株式2銘柄の合計10銘柄を売却しており、2023年度も数銘柄を売却します。