



コーポレート・ガバナンス G

基本的な考え方

エスビー食品は、いかなる経営環境にあっても企業理念の実現に向けて永続的に発展できる企業を目指すため、経営環境の変化に対応した、最も効率的な経営管理体制を常に模索しています。経営の効率化

が図られ、企業コンプライアンスに寄与するとともに、エスビー食品の企業活動に関わるすべてのステークホルダーの皆様から信頼が得られるようなコーポレート・ガバナンス体制の整備に努めています。

ガバナンスの概要

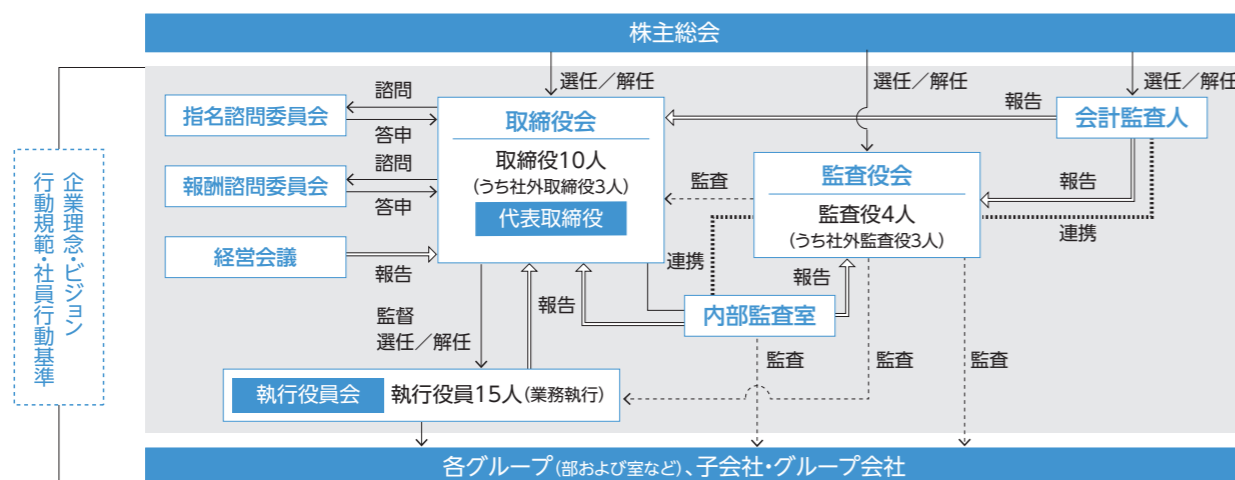
| | |
|-------------------|--|
| 機関設計の形態 | 監査役設置会社 |
| 取締役会議長 | 社長 |
| 取締役人数(うち社外取締役の人数) | 10名(3名) |
| 監査役人数(うち社外監査役の人数) | 4名(3名) |
| 取締役会開催状況 | 10回 出席率:取締役100%、監査役100% |
| 監査役会開催状況 | 10回 出席率:監査役100% |
| 指名諮問委員会 | 指名諮問委員会は、独立社外取締役を委員長として、取締役会の決議によって選任された3名の取締役、監査役および社外有識者等で構成され、取締役、執行役員の選解任に関する原案の作成、ならびに選解任の基準およびプロセスについて審議し、取締役会に答申を行います。 |
| 報酬諮問委員会 | 報酬諮問委員会は、独立社外取締役を委員長として、取締役会の決議によって選任された3名の取締役、監査役および社外有識者等で構成され、取締役、執行役員の個人別報酬の決定に関する方針および決定プロセス、ならびに個人別具体的報酬額等を審議し、取締役会に答申を行います。 |

コーポレート・ガバナンス体制

「経営の意思決定および監督機能」と「業務執行機能」を分離するため、執行役員制度を導入し、取締役会は「経営の意思決定および監督機能」、執行役員は「業務執行機能」をそれぞれ担っています。このよう

な体制により、経営と業務執行に関わる意思決定と業務執行のスピードアップを図るとともに、監督機能を強化し、取締役会および執行役員の権限と責任を明確化しています。

コーポレート・ガバナンス体制図(2021年6月29日時点)



取締役の選任に関する方針・手続

当社は、執行役員制度のもと「経営の意思決定および監督」と「業務執行」の権限と責任を明確にしているため、これらの役割を遂行するための資質を備えていることを経営陣幹部選任や取締役候補指名の方針としています。取締役会は、それらの方針に基づき、取締役・執行役員の選解任について、客観性・透明性を確保するため、その諮問機関である指名諮

問委員会において審議した結果の答申を受けて決定します。

監査役候補については、監査業務に必要な資質を備えていることを指名の方針とし、監査役会の同意を得たうえで、取締役会の承認をもって決定しています。

また、社外取締役・社外監査役については、当社の独立性基準を満たすことも条件としています。

取締役会の多様性に関する考え方

当社の取締役会は、社外取締役も含め、事業規模や事業領域を勘案して、特定の専門分野に偏ることなく、また、個々の経験や能力を踏まえてバランスを考慮した構成とし、そのなかで、国籍や性別は問わないこととしています。

取締役会のトレーニング方針

当社は、取締役の経営監督機能や監査役の経営監視機能が十分に発揮できるようにトレーニングの機会を提供するとともに、セミナー受講費用等を負担することで積極的な支援を行うこととしています。

取締役会の実効性評価

取締役会の実効性確保に向けては、年1回各取締役および各監査役に対して実施しているアンケート調査を分析し、取締役会において課題を共有し、コーポレート・ガバナンスの強化を図るとともに、中長期視

点での経営課題解決に向けて議論の活性化に取り組んでいます。このような取り組みにより取締役会の実効性は相応に確保されていると評価していますが、引き続き実効性の向上に努めていきます。

報酬の決定方針・算定方法

当社の取締役の報酬総額は、株主総会で決議いただいた月額30百万円以内であり、取締役(社外取締役を除く)の個人別の報酬等は、報酬総額の範囲内で、取締役会が定めた規程に基づき、個々の取締役の職務と責任および実績に業績要素を加味した固定報酬と業績連動報酬により構成されています。

また、当社の社外取締役の個人別の報酬等は、上記報酬総額の範囲内で、それぞれの役割を考慮し、固定報酬のみとしており、その額は規程に定めています。

当社の取締役の個人別の報酬等のうち、業績連動

報酬に係る指標は、売上高および営業利益等の中期経営計画と連動した財務諸表における定量指標に加えて、担当部門や各取締役の目標達成度を採用しています。また、業績連動報酬の額又は算定方法の決定に関する方針は、個々の取締役の職務と責任及び実績に業績要素を加味することとしており、その決定権限は取締役会が有しています。

なお、当社の取締役の個人別の報酬等の客観性・透明性を確保するため、取締役会は、その諮問機関である報酬諮問委員会において評価基準に基づき審議した結果の答申を受けて決定します。