

# コーポレートガバナンス

## 基本的な考え方

当社は、変化に対応した意思決定を適切かつ機動的に実行し、監督機能の実効性確保と適切な情報開示に取り組み、透明性の高い誠実な経営を実践することで、コーポレートガバナンスの強化、充実に努めます。また、コーポレートガバナンスのあり方の検証と必要な施策を実行し、プリマハムグループの持続的な成長と中長期の企業価値向上を図っていきます。

なお、「コーポレートガバナンス基本方針」は当社Webサ

イトに公開しています。

[https://www.primaham.co.jp/ir/library/attaches/pdf/corporate\\_governance\\_basic\\_policy\\_20181210.pdf](https://www.primaham.co.jp/ir/library/attaches/pdf/corporate_governance_basic_policy_20181210.pdf)

### ガバナンス強化のおもな取り組み

- 2012年 社外取締役の選任(6名中1名)
- 2016年 社外取締役の増員(8名中2名)  
取締役会実効性評価を開始
- 2018年 経営諮問委員会の設置  
業績連動型株式報酬制度の導入
- 2019年 役員体制の変更(取締役数を削減、9名から5名へ)

## コーポレートガバナンス体制

### 取締役会

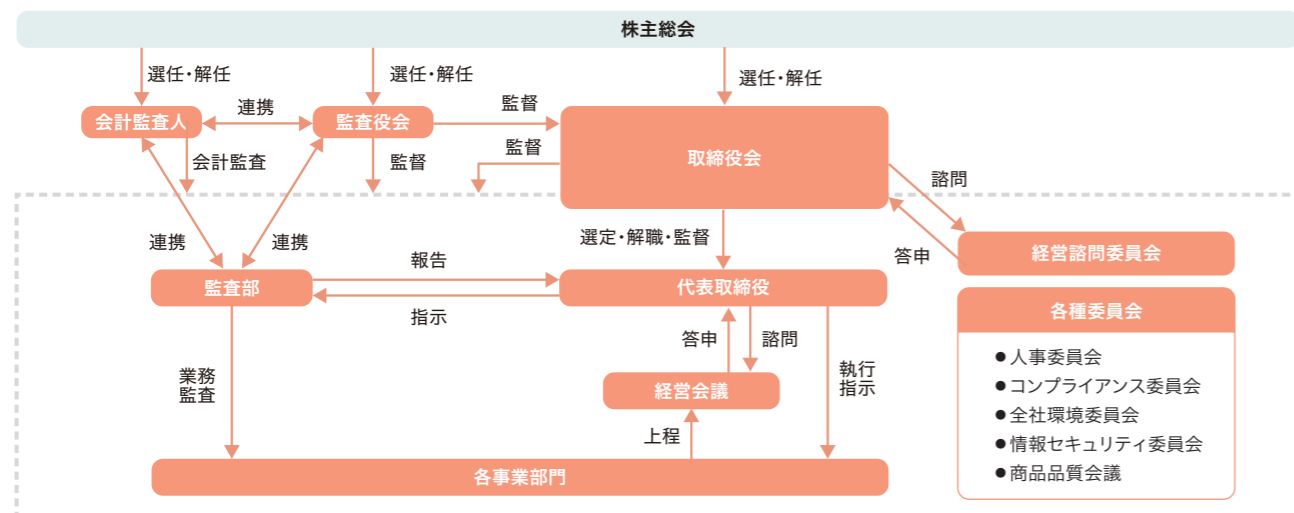
取締役会は、経営全般の監督機能を担い、経営の公正性・透明性を確保し、法令上および経営に関する重要事項を決定するとともに、職務の執行状況を監督しています。当社は2019年6月27日の第72回定時株主総会をもって、役員体制を変更しました。取締役の総員は9名から5名とし、独立社外取締役は2名で、当社「コーポレートガバナンス基本方針」の指名方針に沿って企業経営経験者や弁護士など多様性および専門性の確保にも配慮したメンバーで構成しています。

なお、社外取締役の比率を高めることで、取締役会の監督機能を強化しています。今後のメンバー構成については、社会情勢や当社の置かれた環境に応じ選任してまいります。

### 経営諮問委員会

取締役、監査役、執行役員(以下、取締役など)の人事や報酬の決定において、独立性と客観性を確保するために、経営諮問委員会を任意に設置しています。メンバーは取締役社長と独立社外取締役で構成しており、取締役などの選任・解任、報酬について審議し、取締役会へ答申しています。

### ガバナンス体制



## 経営会議および各種委員会

取締役会による適切かつ迅速な意思決定がなされるよう、経営会議と各種委員会を設置しています。経営会議のメンバーは、主に取締役などで構成しています。重要な経営事項は経営会議や各種委員会において十分に審議し、かつ重要な業務執行状況は経営会議において報告を受けています。

### 監査役会

当社は、取締役会および業務執行から独立した監査役会を設置しています。監査役会は、取締役会および執行を監督することで、経営目標達成に向けた透明性の高い経営を実践します。監査役は3名で、うち2名は社外監査役で構成され、取締役会、経営会議、主要な社内委員会に出席しており、取締役、執行役員からの定期的かつ随時の報告を受けて、

独立した立場から厳正に監査しています。また、必要に応じてグループ会社からも報告を求めるほか、内部監査を担う監査部や会計監査人とも連携を密にしています。

### 役員トレーニング、サポート体制

取締役・執行役員は、外部機関の研修などを活用し、より高いリーダーシップ力の発揮と戦略的視野の養成を図っています。監査役は、各種セミナーや他業種との意見交換会に積極的に参加することで、監査スキルの向上に努めています。

社外取締役には、各部門から事業・業務内容・課題などについて随時説明するほか、取締役会に先立った審議事項の事前通知などに取り組んでいます。また、社外取締役と社外監査役による、専門的な知見に基づいた意見交換会を実施しています。

## 役員の選任と報酬

### 選任プロセス

取締役・監査役と執行役員候補の指名方針は、必要な知識・経験、適切ナリスク管理、業務執行と監視および会社の各機能と各事業部門をカバーできるバランス・能力などを総合的に考慮しています。手続きについては、取締役社長が提案し、経営諮問委員会で審議のうえ、取締役会で決議しています。

解任基準については現時点で明文化していませんが、今後取締役会で議論を重ねていく予定であり、後継者育成計画についても策定を検討してまいります。

### 社外取締役・社外監査役の選任理由

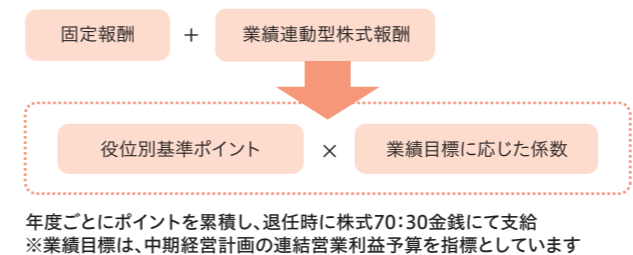
当社は、業務執行や取締役の職務執行に対する監督機能を強化するため、社外取締役2名、社外監査役2名をそれぞれ

選任しています。各取締役、監査役の選任理由はP47で示しています。

### 役員報酬

取締役(社外取締役を除く)の報酬などの額は、固定報酬と業績連動報酬により構成されています。固定の報酬は、取締役の役位に基づいた規定の額をベースに、取締役会と取締役社長および独立社外取締役2名で構成された経営諮問委員会の間で諮問・答申を経たうえで、株主総会で決議された報酬額の範囲内で決定しています。業績連動報酬は、中長期的な業績と企業価値向上に連動した株式報酬制度です。事業年度ごとの営業利益の目標達成度合いに応じてポイントを付与し、その累計ポイント相当分の報酬などを退任時に支給します。

### 報酬の体系



### 報酬額の一覧

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)			対象となる役員の員数(名)
		固定報酬	業績連動報酬	退職慰労金	
取締役(社外取締役を除く)	269	256	13	-	7
社外取締役 社外監査役	62	62	-	-	5

# 役員一覧

## 取締役



**千葉 尚登**  
代表取締役社長

1983年4月 伊藤忠商事(株)入社  
2014年4月 同社 執行役員  
2015年4月 Dole Asia Holdings Pte.Ltd.出向(EXECUTIVE VICE PRESIDENT, DIRECTOR) (シンガポール駐在)  
2016年4月 当社 常務執行役員加工食品事業本部分掌、食肉事業本部分掌、監査部担当  
2018年6月 当社 代表取締役社長(現)  
2019年6月 当社 社長執行役員(現)

**選任理由**  
食品業界における豊富な経験と、経営全般に関する高い見識を有しており、当社グループの経営とさらなる企業価値の向上を担う取締役として相応しい人物と判断しています。



**鈴木 英文**  
取締役  
コンプライアンス・法務・環境担当

1980年4月 伊藤忠商事(株)入社  
1988年2月 米国ニューヨーク州弁護士登録  
2011年4月 伊藤忠商事(株)執行役員法務部長  
2013年4月 Dole International Holdings(株)常務取締役  
2015年9月 伊藤忠インターナショナル会社 Senior Vice President, General Counsel  
2017年4月 当社 常務執行役員法務部分掌兼環境管理部分掌  
2017年6月 当社 取締役(現)  
2019年6月 当社 コンプライアンス・法務・環境担当(現)

**選任理由**  
経営管理および企業法務に関する高い専門的知見を有しており、当社グループの経営とさらなる企業価値の向上を担う取締役として相応しい人物と判断しています。



**鯛 健一**  
取締役  
非常勤

1989年4月 伊藤忠商事(株)入社  
2010年4月 伊藤忠タイ会社(バンコック駐在)  
2014年4月 伊藤忠商事(株) 畜産部長  
2019年4月 同社 生鮮食品部門長(現)  
2019年6月 当社 取締役(現)

**選任理由**  
生鮮食品全般に関する広範で専門的な知見を有しており、当社グループのさらなる企業価値向上を担う取締役として相応しい人物と判断しています。



**社外**  
**山下 文**  
社外取締役  
非常勤

1985年4月 広島大学教授  
1997年4月 東海大学教授  
1997年7月 弁護士登録  
1999年4月 一橋大学大学院国際企業戦略研究科 非常勤講師  
2003年6月 当社 監査役  
2003年12月 日比谷パーク法律事務所(現)  
2012年6月 当社 取締役(現)

**選任理由**  
大学教授および弁護士として豊富な経験と高度な専門知識を有しており、それらを独立した立場から当社経営の監視・監督を担う取締役として相応しい人物と判断しています。



**社外**  
**野尻 恭**  
社外取締役  
非常勤

1977年4月 住友ゴム工業(株)入社  
2003年3月 同社 執行役員  
2004年7月 同社執行役員 SRIエンジニアリング(株) 代表取締役社長兼NP・NB事業部長  
2007年3月 同社 常務執行役員  
2008年3月 同社 取締役常務執行役員 住友橡膠(常勤)  
2011年3月 SRIスポーツ(株)(現 住友ゴム工業(株)) 代表取締役社長  
2015年3月 同社 顧問(現)  
2016年6月 当社 取締役(現)

**選任理由**  
グローバルに展開する企業で代表取締役社長などを歴任、豊富な経験と経営全般に関する高い見識を有しており、独立した立場から当社経営の監視・監督を担う取締役として相応しい人物と判断しています。

## 監査役



**京田 誠**  
監査役

1987年4月 伊藤忠商事(株)入社  
2011年4月 同社 統合リスクマネジメント部 信用リスク総括室長  
2013年7月 同社 食料カンパニーCFO補佐  
2016年5月 同社 食料カンパニーCFO(現)  
2016年6月 当社 監査役(現)

**選任理由**  
財務、法律、経営管理の分野における高度な専門知識と、豊富な経験を有しているため、監査役としての任に相応しい人物と判断しています。



**社外**  
**佐藤 功一**  
社外監査役

1984年4月 農林中央金庫入庫  
2004年7月 同金庫 静岡支店長  
2007年7月 同金庫 総合企画部企画開発室長兼副部長  
2014年6月 同金庫 系統人材開発部長  
2015年6月 当社 常勤監査役(現)

**選任理由**  
金融機関における豊富な経験と高度な専門知識を有しているため、社外監査役としての任に相応しい人物と判断しています。



**社外**  
**下澤 秀樹**  
社外監査役

1986年4月 三井信託銀行(株) (現三井住友信託銀行(株)) 入社  
2008年7月 中央三井信託銀行(株)高松支店長  
2009年11月 同社 本店営業五部長  
2011年2月 同社 融資企画部長  
2019年6月 当社 常勤監査役(現)

**選任理由**  
金融機関における豊富な経験と高度な専門知識を有しているため、社外監査役としての任に相応しい人物と判断しています。

## 執行役員

### 社長執行役員

千葉 尚登

### 専務執行役員

佐々木 久志 生産本部長

新村 融一 総合企画本部長 兼 総合企画室長  
兼 PRIMA Next Project Manager

矢野 雅彦 食肉事業本部長

内山 高弘 人事部分掌、財務部分掌、総務・広報部分掌

### 常務執行役員

寒沢 信二 生産本部長代理

吉野 晴夫 営業本部長

竹内 俊彦 開発本部長

### 執行役員

曾我 潤 食肉事業本部 食肉営業事業部長 兼 食肉商品事業部長

梅原 匠 PRIMAHAM(THAILAND) Co., LTD 社長 兼 PRIMAHAMFOODS(THAILAND) Co., Ltd 社長

竹内 壽一 総合企画本部 事業会社管理部長

古賀 慎一 経理部長

新川 裕二 営業本部 東日本支社長

鎌田 衛 康普(蘇州)食品有限公司 董事・副総経理

高橋 成夫 食肉事業本部 食肉生産事業部長

宮崎 徳男 営業本部 フードサービス事業部長

工藤 達哉 品質保証本部長

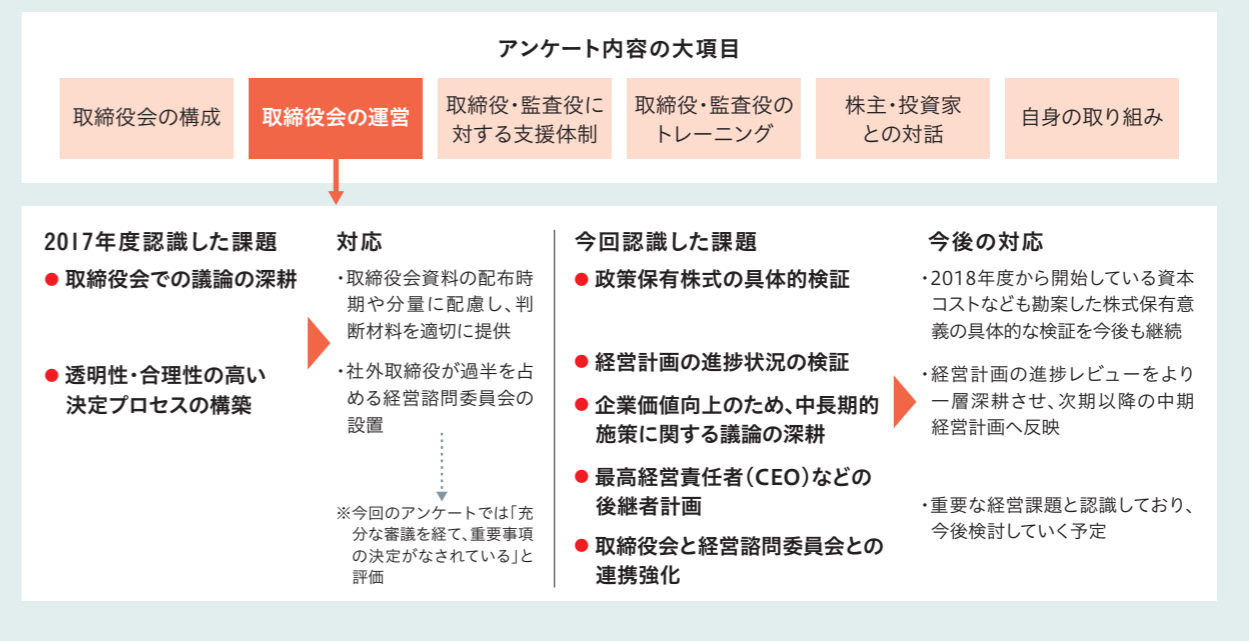
## 取締役会の実効性評価

当社は、すべての取締役、監査役が取締役会の実効性を評価しています。2018年度の実効性評価は、2019年5月から6月にかけて外部機関の助言を得て、実施しました。なお、アンケートへの回答は、外部機関に直接行うことで匿名性を確保しています。

外部機関による集計結果をふまえて、同年7月の当社取締役会において分析・議論・評価しました。その結果、過半数の

取締役・監査役が7割超の項目で「問題なくできている」と評価し、当社の取締役会の実効性は概ね確保されていると判断しています。

一方で、改善の余地があるとの指摘もいくつかなされました。こうした評価結果をもとに、取締役会の実効性をさらに高め、コーポレートガバナンスのより一層の強化を図っていきます。





# 社外取締役インタビュー

企業経営の経験をいかした提言によって  
当社の企業価値向上に貢献します。

社外取締役  
野尻 恭

1977年に住友ゴム工業株式会社入社。以降、同社取締役常務執行役員、住友橡膠中国有限公司董事長兼經理、SRIスポーツ株式会社 代表取締役社長などを歴任。2016年6月から当社社外取締役に着任（現在、日精テクノロジー株式会社、タイガースポリマー株式会社の取締役を兼務）。



法律の専門家として「経営監視」を第一に考え、  
適切な助言を心がけています。

社外取締役  
山下 丈

日比谷パーク法律事務所客員弁護士。おもな取り扱い分野は、商法全般（コンプライアンス、リスクマネジメント、株主総会運営、保険法、金融法）、知的財産権法（著作権、IT企業関連）。明治学院大学法科大学院教授などを歴任。リスクマネジメント協会監事。



## 客観的な立場から積極的な助言を

さまざまなステークホルダーを意識し、透明性を図りながら公正・迅速に経営することは、コーポレートガバナンスの基本です。当社の場合、取締役会は活発に議論がなされていますし、社外取締役に對しても自由な発言を促す姿勢が明確です。また、事案理解のための材料も十分に提供されており、中立・客観的な立場の社外取締役として、積極的に発言できる環境が整っていると感じます。

今回、経営体制が刷新されて社外取締役の比率が高くなりましたが、これも先駆的です。社外取締役の役割を全うするためには、経営層とのコミュニケーションの機会が多ければ多いほど良いことから、今後の新体制に期待しています。私の経験上、トップは孤独なものですから、千葉社長に對して私のような外部の社長経験者からのアドバイスも有用だと思っています。

## 経営監視にも「現場主義」を貫く

「現場を知って行動すること」が、経営者の責任だと思っています。数字や資料だけでなく、現場の人たちと話す、生の感触は経営判断に欠かせません。この考え方は、当社の社外取締役に對しても貫いており、これまで国内の養豚農場や国内外の生産拠点を訪問しています。2018年度は、

拡張工事中の茨城工場やプライムデリカ(株)の相模原ベジタブルプラントを視察しました。

とりわけ、ベジタブルプラントは革新的という印象を受けました。最先端設備が整い、供給先も確定しており、今後への期待は大きいと思います。ですから、取締役会で「プライムデリカの新工場は、プリマハムの企業価値向上のひとつの核になる。もっとアピールすべき」と提言しています。

## ブランドの育成が重要

当社の課題のひとつに生産性の向上があります。現在、グループ全体で約1万5,000人を雇用していますが、今後いかに労働力を確保していくかが課題です。先進的な生産設備や効率化システムの導入と併せ、グループをあげてスピード感を持って課題解決に取り組む必要があります。

また、当社の経営において最も大事なことは「プリマハムのブランド価値」を高めていくことだと考えます。ブランドはお客さまの心に築かれるものであり、持続的な価値の提供によってさらに強固になります。また、品質や生産性の向上を大前提に、ブランド力を磨き続けることこそ、持続的な企業価値の向上につながるものとして取り組んでいくべきだと考えています。私も企業経営経験をいかし、「プリマハムのブランド価値」の向上に貢献できるよう、これからも取締役会を通じて助言していきたいと思っています。

## 法律家の観点での「経営監視」を心がける

コーポレートガバナンスは「経営監視」が基本です。私は弁護士として、もし組織が間違った方向に行こうとしているときは、いち早く気づき、進言することが大事と考えており、常に客観的なアドバイスを心がけています。

例えば、現在、アメリカでは司法取引が当たり前のように行われていますが、最近では日本でもいくつか事例が出ており、今後は一般的になってくると見えています。戦国時代の鉄砲伝来と同様、新しいツールが手に入れば、その使い方を検討すべきであり、当社でも準備しておく必要があると思います。そうした点も含め、法環境の変化やリスクについて、顧問弁護士に諮問される前の段階で助言するようにしたいと考えています。

## 新体制のガバナンスに期待

昨今、米中貿易摩擦、少子高齢化、人口減少による国内市場の縮小といった変化がありますが、これらが食品メーカーである当社に對してどれほどの影響があるか、どのような方向性で対応すべきかが重要な課題です。先行きは不透明ですが、2019年6月からの新体制で、千葉社長以下、スピード感を持って立ち向かおうとしており、期待を持って注視しています。

新体制には、監督と執行を明確に分け、どちらも効率化し

ていくという意図があり、非常に先進的な取り組みです。また、目的達成に向けて経営陣が心をひとつにしていることを感じます。

取締役会の構成は極めてコンパクトになりますが、これまでどおり社外取締役は内部の経営会議にも出席し、活発に情報を交換するので意思疎通上の懸念はありません。むしろ、新たな体制となって今まで以上の効果を発揮できるように、社外取締役の存在がますます重要になると考えています。

事業のうえでの関心事をあげると、食品メーカーとしてコンタミネーション（汚染・混入）は大きな問題といえます。ひとつ瑕疵があれば、事業存続の致命傷にもなりかねません。当社は養豚事業の川上から川下まで業態や業務の範囲を広げており、リスクも大きくなっています。疾病の問題など、万全の品質管理体制を構築しながら、これまで以上に安全・安心の確立に向けて的確に取り組んでいく必要があると考えています。

## 取締役会の実効性評価について

当社では、毎年「当社取締役会の実効性評価」を分析し公表していますが、国内はもとより、海外の株主に對しても必要な情報です。ですから、実効性評価の内容を株主・投資家の皆さまが理解しやすい内容や表現に編集して、積極的に発信すべきではないかと考えています。そうした細かな点についても改善していくことを期待しています。

# 内部統制・コンプライアンス

## 内部統制システムの強化に向けたプリマムグループへの指導・支援

当社の監査部は、本社主管組織への「本部監査」、支店・工場・物流センターなどへの「エリア監査」、営業所などへの「拠点監査」と、「グループ会社監査」の4つの形態で監査をしています。監査時の指摘事項に対する改善計画や改善結果を確認するなど、改善に対するフォローアップも実施しています。

また、監査部では当社グループの内部統制の整備・運用状況を評価するとともに、運用上の問題点の改善・是正状況、再発防止策の状況を確認するなど、グループ全体の内部統制システムの維持・強化に向けた指導・支援をしています。

## グループ全体でコンプライアンスを強化

当社グループは、経営理念および行動規範のなかで「『正直で基本に忠実』を旨とし、法令・社内規定等のルールを厳格に順守する」ことを掲げています。

また、こうしたコンプライアンスについての考え方を周知徹底するため、小冊子「プリマム行動規範-実践の手引き-」を作成し、適宜改訂を加えながら、全従業員に配布しています。さらに、従業員のコンプライアンス意識醸成を目的として社内報に「コンプライアンス通信」を掲載しています。

2018年度は、新たに毎年10月を「コンプライアンス強化月間」と設定して、コンプライアンスの重要性に関するトップメッセージの配信、各職場への意識啓発ポスターの掲示、各職場でそれぞれの業務に応じたコンプライアンス勉強会を開催しました。

## 「コンプライアンス委員会」の開催

当社は、経営層を委員とする「コンプライアンス委員会」を定期的に開催しています。

2018年度は、コンプライアンス関連事例について共有したほか、2016年に実施した「コンプライアンス意識調査」で顕在化した課題に対する対応状況、本年度から開始した「コンプライアンス強化月間」の進捗を報告しました。

一方、グループ全体のコンプライアンス体制を維持・強化することを目的に、国内・海外グループ会社社長をコンプライアンス責任者として配置しています。年1回開催している「グループ会社コンプライアンス連絡協議会」には、2018年

度は国内グループ会社24社が出席し、コンプライアンス関連事例やコンプライアンス委員会での報告事項に関する情報を共有しました。

## 各種研修を定期的実施

コンプライアンス研修は法務部が、ハラスメント（パワハラ・セクハラ・マタハラ）防止研修は専任講師が全国各地の事業所を訪問し、現場の業務内容を踏まえて説明・指導しています。

2018年度のコンプライアンス研修は、役員・本社主管者・新入社員・グループ会社社長・グループ会社新任取締役・グループ会社管理監督者向けにそれぞれ実施したほか、当社グループに新たに加わったジャパンミート（株）の従業員向けにも実施しました。また、ハラスメント防止研修は当社グループの各事業所において計74回実施し、1,652名が受講しました。



ハラスメント防止研修の様子

## 「ホットライン窓口」の運用方法を改善

当社グループは、2006年から内部情報報告制度「ホットライン窓口」を運用してきましたが、2016年に実施した「コンプライアンス意識調査」の結果、同窓口に関して「認知度が低い」「利用者がさらに安心して利用できる工夫が必要」という課題が見つかりました。加えて、消費者庁が発行している内部通報制度に関する民間事業者向けガイドラインが2016年12月に改定されたことから、当社グループの内部情報報告制度を2018年度から見直しました。

おもな変更点は、以下のとおりです。

- 民間の外部ホットライン窓口を新たに設置
  - ・プリマムグループ共通
  - ・利用者がさらに利用しやすい環境を整備
  - ・匿名通報でも双方向で情報伝達可能な仕組みの導入
- 利益相反関係の排除を目的とし、指定弁護士窓口を廃止
- 上記窓口の変更および消費者庁ガイドライン改定を踏まえた社内規定の改定

また、セクハラやパワハラなどのハラスメント事案には、専門の通報・相談窓口「PMSホットライン相談室」を設置しており、セクハラ相談については、この相談窓口にて女性担当者が電話やメールで直接相談・苦情を受ける体制をとっています。さらに、近年重要性が増しているメンタルヘルスについては、外部の専門会社とも連携し、不調を抱えた従業員

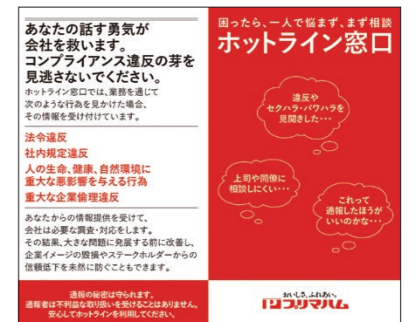
への迅速かつ組織的な対応をしています。

なお、各ホットライン窓口へ寄せられる相談や通報は匿名でも可能としており、報告者のプライバシーを守り、不利益な扱いを受けることがないように配慮しています。

## 従業員携帯カードなどを作成

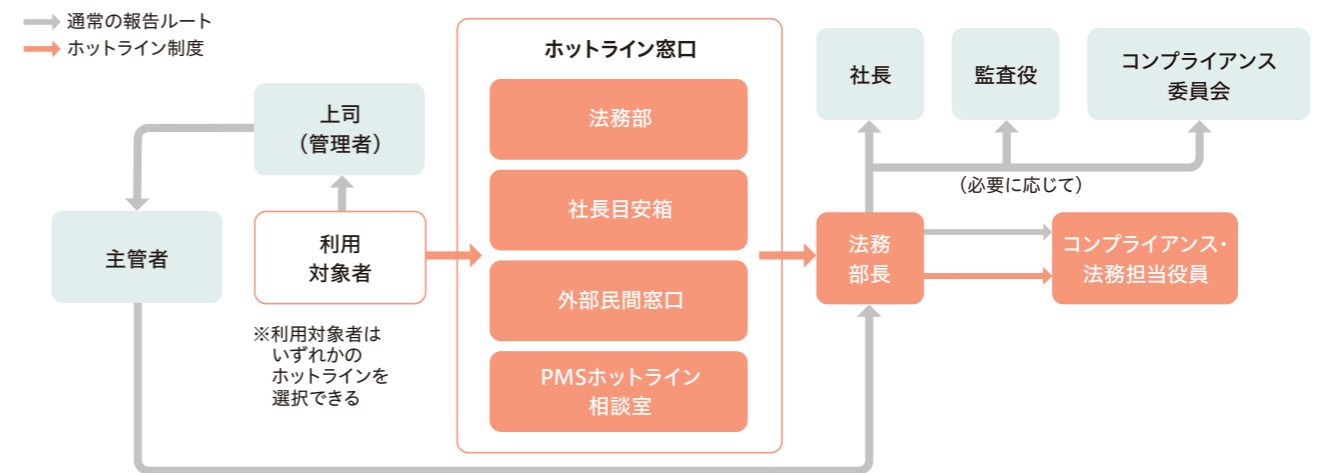
「ホットライン窓口」の認知度や利用しやすさを向上させるため、ポスターの掲示やイントラネットへの掲載に加えて、2018年度から「従業員携帯カード」を作成し、当社および国内グループ会社の全従業員に配布しました。このカードには、相談窓口で受け付けている情報の種類や各種窓口の連絡先と合わせ、「報告者のプライバシーを守り、不利益な取り扱いを受けることがない」ことを明記するなど、利用促進につなげています。

今後も内部情報通報制度が十分に認知され、適切に運用され続けるよう、さまざまな施策を講じていきます。



従業員携帯カード

## ホットライン窓口





## 内部統制・コンプライアンス

グループで働く従業員とともに  
コンプライアンスを重視した風土を  
つくり上げます。

取締役  
コンプライアンス・法務・環境担当  
鈴木 英文



### コンプライアンスを重視する姿勢を グループ全体に浸透させることが大切

企業倫理や法令を順守しながら事業活動に取り組むことは、いわば当たり前のことで、企業である以上、どこでもいっしょだと思います。それを前提に、最も大切なのは会社がコンプライアンスを重視している姿勢、当社の経営理念「正直で基本に忠実」の実践こそがコンプライアンスの徹底につながることをグループ全体に浸透させていくことだと考えます。また、普段から問題が起こらないように社内の風通しを良くして、コンプライアンス違反が起こりにくい環境にすることも大事です。

そのために、当社グループではコンプライアンス研修やハラスメント防止研修、ストレスチェック、ホットライン窓口の設置などの施策を講じているほか、社内報に「コンプライアンス通信」を掲載するなど、従業員の意識醸成を図っています。

### 「コンプライアンス強化月間」を開始し 現場のテーマに応じた勉強会を実施

その一環として、2018年度から毎年10月を「コンプライアンス強化月間」と定めて、コンプライアンスの重要性に関するトップメッセージの配信、意識啓発ポスターの掲示、各職場での勉強会などの取り組みを開始しました。

「コンプライアンス強化」といっても、各職場によって問題が発生しそうなおとところ、気を付けなくてはいけないところは違うはず。そのため強化月間中は各職場で「自分たちが取り組むべきテーマ」を見つけて、例えば、お客さま情報を取り扱う部署であれば、個人情報の取り扱い

ルールについて再確認をするなど、勉強会を開いてもらいました。

初めての試みだったため手探り状態でしたが、各職場が積極的に工夫し、取り組んでくれました。

今後、ほかの職場の取り組み事例も紹介し、もっと進化できるような支援体制の充実を図っていきます。

### グローバルなコンプライアンス体制を 海外拠点とともに強化していく

2018年度は、そのほかにもホットライン窓口の体制を見直し(→P52)再周知したことで利用促進につながりました。これらは、2016年度に初めて従業員を対象に実施した「コンプライアンス意識調査」の結果から抽出した課題への取り組みで、やはり従業員の意識のありようについて常に目を向けていなければならないと再認識しました。前回の調査から3年目となる2020年に第2回の意識調査を実施しようと計画しています。

海外の事業所についても、コンプライアンス体制は重要なテーマです。現在も海外拠点とは積極的に対話していますが、さらに緊密な連携を取ることで、引き続きグローバルなコンプライアンス体制の強化を継続していきます。

### PROFILE

1980年に伊藤忠商事(株)入社。その後、海外研修制度でロースクールへ通い、1988年に米国ニューヨーク州弁護士資格を取得。同社執行役員法務部長などを務めた後、2017年に当社常務執行役員法務部分掌を経て、取締役に就任。長年にわたりグローバルに積み重ねた法務・コンプライアンスに関するさまざまな経験・知識をプリマハムグループのコンプライアンス経営に役立てている。

## 情報セキュリティ

### グループ全体の情報セキュリティ管理体制を確立

当社では、個人情報保護法に基づき、お客さまや取引先の個人情報を含むさまざまな情報の保護に努めるとともに、その指針として「プライバシーポリシー」「個人情報保護規則」を策定しています。加えて、「情報セキュリティ委員会」と、部署ごとの情報セキュリティに責任を持つ「情報セキュリティ管理者」を設置し、全社をカバーする情報セキュリティ管理体制を確立しています。

また、日々の業務のなかで特に注意すべき点やランサムウェア・マルウェアを添付した不審メールについて「情報セキュリティ重点項目」として各職場に通知したほか、従業員にメールで注意を喚起しています。

なお、グループ会社でも当社と同様の管理体制を確立しています。

### ISO/IEC 27001の認証を取得

当社の情報システム部門が独立して設立されたプリマシステム開発(株)は、情報セキュリティを確保・維持するために、2004年11月に情報セキュリティマネジメントシステムの適合性評価基準である「ISMS認証基準(Ver.2.0)」の認証を取得。2007年3月には、国際規格「ISO/IEC 27001」への移行を完了しました。

2018年度も情報セキュリティ体制を維持し、認証を継続しています。また、2020年の日本での五輪開催に向けてサイバー攻撃の増加が予想されるため、従前からのウィルス対策やファイアウォールに加えて、セキュリティ・オペレーション・センター(SOC)サービスも利用し24時間365日体制で万が一に備えています。

### インサイダー取引防止のために「J-IRISS(ジェイ・アイリス)」に登録

インサイダー取引を防止するために、当社グループでは、年1回、「内部情報管理および内部者取引(インサイダー取引)規制に関する規定」に定められた内容を確認するよう通知しています。

さらに、部長以上を全員、日本証券業協会が提供するデータベース「J-IRISS(ジェイ・アイリス)」に登録しています。このデータベースに登録しておくことで証券会社が照合・確認でき、インサイダー取引を未然に防止できます。

### 「ソーシャルメディアポリシー」を策定・公開

近年、企業の従業員がTwitterなどのソーシャルメディア上に不用意に内部情報を書き込み、拡散させてしまう事例が増えています。当社グループでは、2013年7月に基本ポリシーとソーシャルメディアに対する心構えなどについてまとめた「ソーシャルメディアポリシー」を策定し、当社Webサイト上で公開しています。

また、情報セキュリティ全般に対する理解を深めてもらうために、従業員に対してソーシャルメディアの利用マナーを含めた情報セキュリティ全般に対する心構えや留意事項について定期的に教育・啓発しています。

WEB ソーシャルメディアポリシー  
<https://www.primaham.co.jp/socialmediapolicy.html>

# リスク管理

## リスク管理

プリマハムグループは、想定される「企業リスク」の発生を回避し、また被害を最小限にとどめるため、リスク発生の未

然防止策とリスクが発生した際の効率的で最適な対応方法を定めた「リスク管理規定」を制定しています。

### リスクの範囲

1. 会社の過失により取引先および消費者に多大なる損害を与えたとき
2. 法令違反を犯し、その責任を問われたとき
3. 財務報告の信頼性が確保されなかったとき
4. 自然災害によって多大な損害を受けたとき
5. 重要な情報が外部に流出、漏洩したとき
6. その他会社の存続にかかわる重大な事案が発生したとき

## リスクへの対応

当社グループは、「リスク管理規定」においてリスクを要因ごとに分類し、社内諸規定やマニュアル、通達によって、リスク発生の未然防止方法を示しています。また当社では、経営理念を実践するため、日々の業務遂行にあたっての具体的な行動指針として「プリマハム行動規範」を策定し、事業活動のあらゆる場面において食品安全に基づいたおいしい食品を食卓へお届けするために「食品安全方針」を定めています。

リスクが発生した時には、「リスク発生時の対応マニュアル」に従い、予測される被害の程度に応じて、対応方法を定

めています。予測される被害が甚大な場合は、社長を本部長とする本社対策本部を設置し、関連部署と連携して対応にあたります。

なお、当社の従業員に毎年配布する手帳には、日々の生産・営業活動時にリスクが発生した時の対応として「緊急対応時の初期動作（重大クレーム編、食中毒編、労働災害編、交通事故編、自然災害編）」を掲載しており、従業員が適切な行動を取るための目安として周知を図っています。

## 事業継続計画(BCP)

当社グループはリスク管理の一環として、自然災害や感染症を対象とした事業継続計画を定めています。有事の際は、危機管理体制を速やかに構築し、被害拡大の防止に努めるとともに、業務の復旧と被災地域や行政に対する復興支援といった社会的責任を果たしていきます。

なお、事業継続計画は毎年更新しており、生産拠点のライ

フラインが自然災害などによって寸断された事態を想定し、事前準備状況の調査を行っています。その結果、自家発電機の設置や受水槽の整備などが進みました。また、基幹工場である茨城工場と三重工場が被災した場合を想定した商品供給体制のシミュレーションを行い、今後の対策を検討しています。

## モニタリング

当社グループのリスク情報は、当社の主管部門・部署が情報や対策を定期的に進捗管理しています。

事業運営上、最も重要と認識している食の安全・安心については、四半期ごとに「商品品質会議」を開催し、お客さまからいただいたご意見やご要望をはじめ、法改正や各生産拠点での実施事項などについて共有し、グループ内で統一化

を図っています。また、「労働安全衛生」「コンプライアンス」「情報セキュリティ」「取引上のリスク」については、半期ごとに当社取締役会へリスク懸念事項として報告しています。重大と判断された事項については、継続して解消・終結されるまで報告がなされ、当社グループの事業運営に悪影響を及ぼすリスクを最小限に留めるよう努めています。

## 事業等のリスク

リスクに関する詳細な内容は、有価証券報告書「事業等のリスク」をご確認ください。

 **有価証券報告書**  
<https://www.primaham.co.jp/ir/library/syouken.html>

主要なリスク	リスクの概要	おもな対応策
市況変動のリスク	家畜疾病、輸入セーフガード発動、需給バランス、気候変動などによる、食肉、加工用原料肉、資材、添加物、重油などの調達価格高騰	欧州、北中米、豪州といった、複数国からの調達網を構築しカントリーリスクを分散 状況に応じた、先物予約、為替予約
為替変動のリスク	食肉、加工用原料肉、商品を調達する国の現地通貨に対する為替レート変動が調達価格に影響	加工原料会議の定期開催による情報共有と対策実施
食の安全・安心のリスク	食中毒、異物混入、品質不良など	厳格な管理に基づいた原材料の調達 FSSC 22000などの食品安全の管理手法の導入と実践
資産減損のリスク	事業環境が悪化し、当社グループが保有する固定資産や土地が期待どおりのキッシュ・フローを生み出さない	投資の回収状況を認識し、すみやかに事業計画を再構築
法的規制のリスク	食品衛生法、食品表示法、環境・リサイクル関連法規などの各種法規制や海外各国固有の法規制に対する違反	コンプライアンスを重要な経営方針と位置づけており、コンプライアンス委員会と活動の実効性向上 主要関連法規の新設・改廃に毎年、対応
災害等のリスク	予測不能な自然災害や感染症の流行による生産、物流、営業拠点や事業所の活動停止や損害	事業継続計画に基づいた活動、同計画の更新や実効性向上