

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

／コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報

1. 基本的な考え方

当社は、当社グループの基本理念及び行動憲章ならびにグループビジョンの実現に向けた取り組みを通じ、株主、顧客、社員、取引先、及び地域社会をはじめとしたさまざまなステークホルダーの皆様から信頼される企業集団となることを目標とし、当社の持続的な成長及び中長期的な企業価値の向上を図るため、実効性あるコーポレートガバナンス体制を構築することを目指します。

[コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由] 更新

[原則1－4] 政策保有株式

当社のコーポレートビジョン達成には中長期的な視点で取引先等との関係の維持・強化を図る必要があるため、資本コストに見合っているかの具体的な精査は行っておりませんが、当社のコーポレートガバナンス・ガイドラインに基づき保有の適否を検証しております。

(コーポレートガバナンス・ガイドラインはこちらを参照: https://www.nichino.co.jp/corporate/page_10060.html)

[補充原則5－2－1] 事業ポートフォリオに関する基本的な方針や事業ポートフォリオの見直し状況の開示

当社の売上高の約9割を農業事業で占めておりほぼ単一セグメントであることから、取締役会にて事業ポートフォリオに関する基本的な方針の決定や事業ポートフォリオの見直しは行っておりませんが、適宜農業分野の製品群等におけるポートフォリオの見直しを行っております。なお、中期経営計画「Growing Global for Sustainability (GGS)」における施策として生物農業や作物保護資材のポートフォリオ拡大を進めるほか、バイオベース原料を用いた有用化合物の製造に取り組んでおります。また、M&Aなど、外部価値の取り込みによる事業領域拡大も適宜検討しております。

[コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示] 更新

[原則1－4] 政策保有株式に関する事項

当社は、取引先との安定的・長期的な取引関係の構築、業務提携、又は協働ビジネス展開の円滑化及び強化等の観点から、当社及び当社グループの中長期的な企業価値向上に資すると判断される場合、当該取引先等の株式等を取得し保有することができるものとします。

当社は、前記の内容に基づき保有する上場株式等(以下、「政策保有株式」といいます)については、保有するうえでの中長期的な経済合理性や、取引先との総合的な関係の維持・強化の観点からの保有効果等について検証し、取締役会において報告を行います。

なお、明らかに当社の保有方針に合致しなくなった政策保有株式については、速やかに売却を行います。

当社がコーポレートガバナンス・ガイドラインを制定した2015年11月時点では上場株式を35銘柄保有しておりましたが、2025年3月末時点では13銘柄まで縮減を進めております。

また、当社が政策保有株式にかかる議決権を行使するにあたっては、前記に反するものでない限り、原則として会社提案議案に賛成するものとします。これ以外の議案については、当該取引先及び当社グループの中長期的な企業価値向上に資するか否か等を総合的に勘案して、個別に賛否を判断するものとします。

[原則1－7] 関連当事者間取引に関する事項

取締役は、自らに関して利益相反に係る問題(潜在的なものを含む。)が生じた場合には、速やかに取締役会に報告し、取締役会の承認を得ることとします。

当社がその役員や主要株主等との取引を行う場合には、当該取引が当社及び株主共同の利益等を害することが無いよう、取引条件が一般の取引と同様であることが明白な場合を除き、当該取引についてあらかじめ取締役会に付議し、その承認を得るものとします。

[補充原則2－4－1] 中核人材の登用等における多様性の確保

(1) 中核人材の多様性確保について

当社は、従業員は事業活動における最も重要な経営資本であるとの考えのもと、人材を「人材」と位置づけ事業活動を行っております。加えて、当社は異なる経験・技能・属性を持つ人材が活躍し、多様な視点や価値観が存在することが、会社の持続的な成長を確保する上での強みとなりうるとの認識に立ち、社内における女性活躍促進を含む多様性の確保を推進しております。事業のグローバル展開、研究開発型企業としての競争力強化のために、女性、外国人、キャリア採用者など、多様な人材の採用、管理職への登用を継続して進めております。さらに、従業員がそれぞれの個性や能力を活かし、個々人の価値観にあわせた働き方が実現できるよう、職場環境の整備と企業風土の変革に取り組んでおります。

また、基本理念に基づき「食とくらしのグローバルイノベーター」をビジョンに掲げ、これに基づき当社の2030年のありたい姿を策定し、従業員の多様な価値観を、イノベーションの創出や経営の意思決定に活かすための以下の人事施策を推進し、ありたい姿を実現いたします。

① 女性活躍推進への対応

当社は女性活躍推進のための行動計画を策定し、女性活躍を積極的に推進しております。

2011年4月の女性管理職比率は2.0%でしたが、女性従業員に対する管理職としての育成や意識付けを行うとともに、男性管理職の女性活躍推進への意識改革を推進した結果、2025年3月には9.7%に向上しております。また、管理職候補となる係長相当職の女性比率は2025年3月現在29.4%に達し、早期に管理職登用するだけでなく部長職や課長職への女性従業員の登用も進めております。加えて、2024年6月には女性1名を役員に内部登用しており、引き続き女性管理職比率をさらに高めると共に、経営者としての育成を進めてまいります。具体的な数値目標として、女性管理職比率を2027年3月13%、2031年3月22%に設定しております。さらに、この数値目標を達成するため管理職昇格候補者の母集団としての、採用者における女性比率はこれまでの30%から50%へ目標を引き上げることいたしました。

②外国人の登用

ビジョン「Global Innovator for Crop & Life 食とくらしのグローバルイノベーター」実現に向けた対応を進めております。その中で、外国籍の海外グループ会社社長2名を当社執行役員に登用しております。引き続き、海外グループ会社を成長させるとともに、執行役員としての資質を備えた人材を育成してまいります。加えて、外国人の役員への内部昇格に向け、管理職登用や、積極採用を進めてまいります。

③キャリア採用者の活用

イノベーションは多様性から生み出されるとの考え方のもと、当社は他社で経験を培った人材を積極的に採用しております。当社従業員のうち、キャリア採用者がおよそ1/3を占めており、管理職に占めるキャリア採用者の割合も同程度の比率となっております。引き続き、経営者、特定分野のスペシャリスト、事業拡大のための新領域の専門家、DX人材などのキャリア採用を進めてまいります。また、キャリア採用手法の多様化を目的に、従業員の紹介や自ら当社へ入社を希望する方が事前にキャリアと希望職種を登録できるキャリアエントリー制度、さらにやむを得ない事情で退職した、または他企業で経験を積んだ元社員が再度入社するジョブリターン制度を2024年4月より導入し実績が出ております。新たな価値観を取り入れ社内を活性化させてまいります。

(2) 多様性の確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針について

労働への価値観の変化、共働き世帯の増加、少子高齢化による労働力不足などにより、労働環境が大きく変化するなか、従業員のモチベーション向上と多様な働き方を実現できる施策を進めてまいります。

①人事制度改革

当社が求める人材は、中長期にわたり当社の事業価値向上に貢献する・しうる人材であり、求める人材像とその素養としてニチノーHC (Human Capital) バリューを策定しております。また、求める人材像に合致する人材を高く処遇するために人事制度改革を進めております。

当社の賃金体系は年功要素の占める割合が大きかったことから、年齢給の廃止や、生活関連手当廃止により、労働の対価としての基礎賃金が高い新賃金制度としております。人事考課制度におきましてもチャレンジを促すために全従業員に「中長期チャレンジテーマ」を設定し、通常業務を超えてより高度な業務に挑戦しやすい仕組みとしております。加えて、求める人材像を体現しているか否かを評価するバリュー考課を設けております。引き続き、全従業員がいきいきワクワク働けるように制度を公正に運用してまいります。

②在宅勤務制度の拡充

当社は、コロナ禍以前の2019年4月に在宅勤務制度を導入しておりました。その後、コロナ禍により出社率の抑制が要請された際に、社給携帯電話やweb会議のための備品の増強や在宅勤務手当の新設などの制度拡充を進めたことにより、多くの従業員が生産性を落とさずに在宅勤務ができる環境を実現しております。海外との会議への参加など時間に縛られない柔軟な働き方を可能にし、さらに働き方に対する価値観の多様化に対応するために、自宅を主たる就業場所とする働き方や、単身赴任の解消、遠隔地でのリモートワークが行える環境整備を進めてまいります。

③ダイバーシティ研修の実施

当社はダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンを推進するためにダイバーシティ特命事項推進担当者を設置しております。推進担当者が中心となり、ダイバーシティ研修や、職場討議を行いダイバーシティ確保の重要性や、期待される効果について理解浸透を図ってまいりました。今後は、一層の女性活躍推進のための意識改革研修の実施、外国人採用における新たな採用ルートの確立、障がい者が働きやすい環境整備、70歳までの雇用確保などに向けて取り組んでまいります。

[原則2-6] 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮

当社は、企業年金の担当部門に適切な人材を計画的に登用しております。

また、運営面においては、安定的な運用を基本ポリシーとし、委託先と協議の上、適切に運用しております。

[原則3-1] 情報開示の充実

(1) 経営理念・経営戦略・経営計画

当社グループは、全ての役員・社員が共有し、あらゆる活動の拠り所となる経営基本原則として、「日本農薬グループ基本理念」を定めています。この基本理念に基づき当社グループの全ての役員・社員が守るべき「日本農薬グループ行動憲章」を定めています。

(日本農薬グループ基本理念及び日本農薬グループ行動憲章の全文はこちらを参照：https://www.nichino.co.jp/corporate/page_10059.html)

この基本理念の下、基本理念に基づき「食とくらしのグローバルイノベーター」をビジョンに掲げ、世界中の人々の安全で安定的な食の確保とくらしを守ることを使命とし、新たな価値の創造により持続可能な社会の実現に貢献していきます。

事業活動と社会活動の両立を推進することで、新たな価値の創造による安全性の高い、環境に配慮した優れた化学農薬や非化学農薬を創出し、安全で安定的な食の確保に貢献するとともに、これまで培われた技術を、人々のくらしを豊かにする新製品の創出へと価値を創造し、人類と地球が共生できる社会の実現を目指します。

さらに、このグループビジョンの実現化に向け、中期経営計画「Growing Global for Sustainability (GGS)」を策定し、サステナビリティ経営の推進を成長戦略として、社会全体と当社グループの持続可能性の両立を実現することを目標として事業活動と社会活動を推進します。

(ビジョン及び中期経営計画はこちらを参照：https://www.nichino.co.jp/ir/page_10084.html)

(2) コーポレートガバナンスの基本方針

当社は、コーポレートガバナンス体制の構築にあたって、コンプライアンスを基本とし、迅速かつ合理的な意思決定と適切な経営チェック機能の強化によるコーポレートガバナンスの充実を図る事が必要であるとの考えに基づき、「コーポレートガバナンス・ガイドライン」を定めています。

(コーポレートガバナンス・ガイドラインはこちらを参照：https://www.nichino.co.jp/corporate/page_10060.html)

(3) 経営陣幹部、取締役に対する報酬決定方針・手続

業務執行取締役の報酬等は、株主の長期的利益に連動するとともに、当該業務執行取締役の当社の企業価値の最大化に向けた意欲をより高めることのできる、適切、公正かつバランスの取れたものとします。

独立社外取締役の報酬等は、各独立社外取締役が当社の業務に関与する時間と職責が反映されたものでなければならず、かつ、業績連動型の要素が含まれないものとします。

取締役(監査等委員を除く)の報酬等については、取締役会の諮問機関であるガバナンス委員会に諮問し、同委員会による検討結果の答申に基づき、取締役会が株主総会に提出する取締役報酬議案の内容及び個人別の報酬等の額を定めるものとします。

ガバナンス委員会が取締役の個人別の報酬等の額について諮問された場合には、業種を考慮し、適切な比較対象となる他社の報酬等の水準を参照しつつ、報酬等の額の適正性を判断し、答申します。この場合、ガバナンス委員会は、当社における他の役員・社員の報酬等及び当社が属する企業集団内における他の会社の役員・社員の報酬等の水準等も考慮するものとします。

(4) 経営陣幹部の選解任、取締役候補の指名方針・手続

当社の取締役(監査等委員を除く)候補者は、取締役会の構成人員の多様性を考慮しつつ、当社取締役(監査等委員を除く)として人格、見識、能力及び豊富な経験とともに、高い倫理観を有している人材から決定します。

独立社外取締役(監査等委員を除く)候補者は、前述の要件に加え、次の指名方針に沿って、幅広い多様な人材の中から決定するものとします。

・当社の独立性判断基準を満たし、一般株主との間で利益相反が生ずるおそれ無いと認められる者。

・当社の経営理念を理解し、当社の社会的な責務や役割に十分な理解を有する者。

・社外取締役(監査等委員を除く)としての役割を十分認識し、企業経営、経済、法務、会計、税務、監査等の分野における知識や活動を生かし

て、当社の取締役（監査等委員を除く）及び経営を監督し、的確・適切な意見・助言を行い得る者。
当社の監査等委員である取締役候補者は、次の指名方針に沿って、幅広い多様な人材の中から監査等委員会の同意を得て決定するものとします。

・経営管理及び事業運営に関する豊富な知識、経験を有する者。

・公正かつ客観的な立場から取締役（監査等委員を除く）の業務執行状況を監査し、経営の健全性及び透明性の向上に貢献できる者。

・最低1名は、財務・会計に関する適切な知見を有している者を選任します。

前述の要件に拘わらず、当社の独立社外の監査等委員である取締役候補者は、次の指名方針に沿って、幅広い多様な人材の中から監査等委員会の同意を得て決定するものとします。

・当社の独立性判断基準を満たし、一般株主との間で利益相反が生ずるおそれが無いと認められる者。

・当社の経営理念を理解し、当社の社会的な責務や役割に十分な理解を有する者。

・社外の監査等委員である取締役としての役割を十分認識し、企業経営、経済、法務、会計、税務、監査等の分野における知識や経験を生かして、中立的・客観的な視点で取締役の業務執行状況を監査し、経営の健全性及び透明性の向上に貢献できる者。

ガバナンス委員会は、当社の取締役の選解任プロセス、資質及び指名・解任理由、独立役員選任にあたっての独立性判断基準に関して、取締役会からの諮問を受けて、その適切性等について検討し、答申を行います。

（5）取締役会が上記（4）を踏まえて選解任・指名を行う際の、個々の選解任・指名の説明

当社は、「株主総会参考書類」におきまして、個々の取締役候補者の選任理由を付記しています。

（株主総会参考書類はこちらの定時株主総会招集ご通知を参照：https://www.nichino.co.jp/ir/page_10094.html）

〔補充原則3-1-3〕サステナビリティについての取組み等

（1）サステナビリティへの取組み

当社ホームページにて、日本農業グループのサステナビリティへの取組みとして7つのサステナビリティ優先課題を掲載しております。

（こちらを参照：https://www.nichino.co.jp/csr/csr_materiality.html）

（2）人的資本への投資

当社ホームページにて、人財育成・教育研修について開示しております。

（こちらを参照：<https://www.nichino.co.jp/recruit/information/career/education.html>）

（3）知的財産への投資

当社は、サステナビリティレポート2024の8頁に非財務情報として特許出願件数及び研究開発費を掲載しております。なお、2025年3月期の研究開発費は6,386百万円を計上しております。また、2026年3月期の研究開発費は7,622百万円を計画しております。

（サステナビリティレポートはこちらを参照：https://www.nichino.co.jp/page_00107.html）

（4）TCFDに基づく開示

当社ホームページにて、TCFD提言に基づく報告について開示しております。

（こちらを参照：https://www.nichino.co.jp/csr/csr_climate.html）

〔補充原則4-1-1〕取締役会と取締役の権限

当社は、取締役会で決議・報告すべき事項を「取締役会規則」に定め、経営陣に対する委任の明確化を図っています。

（取締役会規則はこちらを参照：<https://www.nichino.co.jp/contents/000000679.pdf>）

〔原則4-9〕独立社外取締役の独立性判断基準及び資質

当社は、「独立役員選任にあたっての独立性基準」を定めています。

（独立役員選任にあたっての独立性基準はこちらを参照：<https://www.nichino.co.jp/contents/000002747.pdf>）

〔補充原則4-10-1〕委員会構成の独立性に関する考え方、権限・役割

当社は、コーポレートガバナンスの一層の充実を図るため、取締役会の諮問機関として、「ガバナンス委員会」を設置しております。

ガバナンス委員会は、当社の取締役（監査等委員を除く）及び監査等委員である取締役の選解任プロセス、資質及び指名・解任理由、独立役員選任にあたっての独立性判断基準、取締役会全体の実効性評価、並びに役員報酬体系等に関して、取締役会からの諮問を受けて、その適切性等について検討し、答申を行っております。

委員会構成の独立性の観点から、委員の過半数は、独立役員とすることを原則としています。

取締役会は、ガバナンス委員会の答申を得て、取締役候補者の選定及び役員報酬体系等の決定を行っております。

〔補充原則4-11-1〕取締役会全体の知識・経験・能力のバランス等に関する方針、スキルマトリックスの開示等

取締役会全体の知識・経験・能力のバランス等に関する方針、上記「〔原則3-1〕（4）経営陣幹部の選解任、取締役候補の指名方針・手続」に記載のとおりです。

当社は、株主総会参考書類にて取締役のスキルマトリックスを開示しております。

（株主総会参考書類はこちらの定時株主総会招集ご通知を参照：https://www.nichino.co.jp/ir/page_10094.html）

取締役候補者を決定するに際しては、幅広い業務領域において、各事業分野の経営に強みを発揮できる人材、及び経営管理に適した人材等のバランスに配慮し、研究開発型企業に相応しい、取締役会全体としての知識、経験、能力のバランス及び多様性を確保しております。なお、独立社外取締役には、他社での経営経験を有する者を含んでおります。

〔補充原則4-11-2〕社外役員の兼任状況

当社は、「事業報告」及び「株主総会参考書類」におきまして、個々の社外役員及び社外役員候補者の重要な兼職の状況を開示しています。

（事業報告、株主総会参考書類はこちらの定時株主総会招集ご通知を参照：https://www.nichino.co.jp/ir/page_10094.html）

〔補充原則4-11-3〕取締役会全体の実効性の分析・評価・開示

2024年3月期の取締役会全体の実効性評価にて抽出された課題への改善策の実施状況は以下のとおりです。

＜短期的課題＞

① 社内取締役と独立社外取締役の適切な人数（比）の更なる検討

独立社外取締役を過半数とすることを軸に取締役会の構成比率等の検討を行う。

⇒2025年6月より独立社外取締役が過半数の体制となった。

② 取締役会資料の更なる改善（連結情報の強化、月次決算報告資料の情報の質の向上等）と重要案件に関する事前説明の強化

適宜資料の改善を図るとともに、社内外での情報量の差をできる限りなくすため、平易な用語で報告を行うことを心掛ける。

重要案件については、事前説明や資料の早期提供を徹底する。

⇒事業部門報告資料のフォーマットを統一し、平易な表現を使用することなどについてもルールの徹底を図った。

⇒重要案件に関する事前説明の実施を徹底した。

③ 海外連結子会社に関する監督・モニタリング機能強化及び内部統制システムの充実化

サステナビリティ委員会にて、海外連結子会社に関する監督・モニタリング機能の強化を目的とした内部統制体制の改善検討を継続的に実施する。また、取締役会で、リスクマネジメント委員会およびコンプライアンス委員会の活動報告を年1回以上行うとともに、特筆すべき事項に関し取締役会で速やかに報告を行うなど、十分な情報共有を図る。

⇒グループ会社統治の一層の機能強化や円滑化を目的として、サステナビリティ委員会傘下にグループガバナンスWG（ワーキンググループ）を設置し活動を開始。

④ 取締役会メンバーで経営方針・経営戦略等重要案件についてフリーで議論できる機会の確保（役員研修会等を活用）

取締役会前後の時間、役員研修会等を活用し、ビジョンや中期経営計画に基づく具体的施策などの重要案件に関する事前の情報共有および議論の機会を適宜設ける。

⇒役員研修会での討議の他、取締役会研修会にて「中期経営計画における人的資本経営への取り組みについて」をテーマに取り上げ、取締役会メンバーにて議論を行った。

⑤ サステナビリティ向上への取組みに関する取締役会への十分な情報提供及び議論できる機会の確保

取締役会での十分な情報共有および議論の機会確保のため、サステナビリティ活動の進捗状況について適宜報告を行い、取締役会での議論の内容を、社内でのサステナビリティ向上への取組みに迅速に反映させる。

⇒活動進捗の都度、取締役会での報告を実施予定。

⑥ 取締役会研修会の継続的な実施、並びに農業業界の最新動向、当社の事業環境、サステナビリティ、DX及び重要な法令・規則等の改正等に関する情報の継続的な情報提供による取締役の知識・理解の向上

前年度に引き続き、取締役会研修会を適宜実施する他、役員研修会での講演会実施等を検討する。

社内外取締役による講演に加え、必要に応じてその他役職員、外部講師等による研修会も検討する。

⇒2024年度の取締役会研修会は計3回開催。

<長期的課題>

① 取締役会の構成の多様性強化に向けた中長期的・計画的な取組みの検討、実施

取組み案等を適宜ガバナンス委員会に示し、議論を行う。

② 最高経営責任者等の後継者計画の策定・運用へのガバナンス委員会の主体的な関与

適宜後継者計画に関する進捗等をガバナンス委員会に示し、議論を行う。

⇒2025年3月開催のガバナンス委員会（議題：役員人事に関する件）や、本実効性評価に関する意見交換等を通じ、適宜協議を行っている。

③ 取締役会による人財戦略の適切な監督

人財戦略に関し、策定した方針や進捗状況等について取締役会へ適宜報告を行う。

⇒取締役会研修会にて「中期経営計画における人的資本経営への取り組みについて」をテーマに取り上げ、取締役会メンバーにて議論を行った。

④ 収益力・資本効率、サステナビリティ等への対応方針及び具体的施策、並びに株主（投資家）との対話を踏まえた経営戦略の策定

中期経営計画の進捗状況について適宜報告を行うとともに、具体的施策の検討、実施に当たっては、当該視点を重視して意思決定を行う。

⇒事業部門より適宜取締役会に進捗報告を行っている他、決算説明会における中期経営計画の進捗状況報告資料を共有している。これらに加え、IR・SRの実施状況に関しても都度情報共有し、課題等について協議を行っている。

これらを踏まえ、当社は、2025年3月期の取締役会全体の実効性について、取締役を対象としたアンケートを実施しました。

当社は、本アンケートの結果をもとにした取締役会全体の実効性についての分析・評価を、取締役会の諮問機関で過半数を独立役員で構成するガバナンス委員会に諮問し、同委員会から、取締役会は全体として概ね適切に運営されており、取締役会の実効性は確保されているとの答申を受けました。

一方で、「審議事項に関する事前説明のタイミング、説明内容」、「取締役会資料の分かり易さ、分析内容等」、「取締役会での収益力・資本効率等を意識した経営戦略等の議論」、「最高経営責任者等の後継者計画の策定・運用への主体的な関与」、「人的資本や知的財産の投資についての経営戦略・企業価値向上との連動に関する確認・承認及び実行の監督・モニタリング」、「グループ全体の内部統制システム構築基本方針に基づいた監督・監視」、「取締役会でのグループ全体の潜在的リスク、危機管理体制等についての議論」、「中長期的企業価値創出のためのESG対応・SDGs取組みにおける行動の特定と経営戦略への反映」、「グループ全体の内部統制システム構築基本方針に基づいた監督・監視」、「取締役と内部監査部門との十分な連携体制の整備」、「株主（投資家）との対話を踏まえた取締役会での議論」について、さらなる改善を図ることが望ましいとの指摘を受けており、取締役会に対し10事項（短期的課題6事項、中長期的課題4事項）の実施が提案されました。これを受け、当社は、下記のとおり改善策を策定し、実行することといたしました。

<短期的課題>

1. 社内取締役と独立社外取締役の適切な人数（比）の更なる検討

第126回定時株主総会に、独立社外取締役を取締役会の過半数とする取締役選任議案を付議する。

2. 取締役会資料の更なる改善（連結情報の強化、月次決算報告資料の情報の質の向上等）と重要案件に関する事前説明の強化

適宜資料の改善を図り連結情報を充実化させるとともに、社内外での情報量の差をできる限りなくすため、平易な用語で報告を行う。

重要案件については、事前説明や資料の早期提供を徹底する。

3. 海外連結子会社に関する監督・モニタリング機能強化及び内部統制システムの充実化

海外子会社に関する情報の充実化を図るとともに、特筆すべき事項に関し取締役会で速やかに報告を行うなど、十分な情報共有を図る。当社内部統制の取り組みに関する情報提供のため、社外取締役へ当社の監査体制についての説明会を実施する。

4. 取締役会メンバーで経営方針・経営戦略等重要案件についてフリーで議論できる機会の確保（役員研修会等を活用）

取締役会前後の時間、役員研修会等を活用し、ビジョンや中期経営計画に基づく具体的施策、及び企業価値向上策などの重要案件に関する事前の情報共有および議論の機会を適宜設ける。

5. 取締役と内部監査部門との連携体制の整備

社外取締役への説明会を実施し、当社の内部監査機能に関する情報提供を行うとともに、社外取締役と内部監査部門との意見交換の機会を設けることを検討する。

6. 取締役会研修会の継続的な実施、並びに農業業界の最新動向、当社の事業環境、サステナビリティ、内部統制・リスク管理及び重要な法令・規則等の改正等に関する情報の継続的な情報提供による取締役の知識・理解の向上

取締役会での議論の質向上のため、前年度に引き続き、取締役会研修会を適宜実施する他、役員研修会での講演会実施等を検討する。社内外取締役による講演に加え、必要に応じてその他役職員、外部講師等による研修会も検討する。

<長期的課題>

1. 取締役会の構成の多様性強化に向けた中長期的・計画的な取組みの検討、実施

取組み案等を適宜ガバナンス委員会に示し、議論を行う。

2. 最高経営責任者等の後継者計画の策定・運用へのガバナンス委員会の主体的な関与

適宜後継者計画に関する進捗等をガバナンス委員会に示し、議論を行う。

3. 取締役会による人財戦略の適切な監督
人財戦略に関し、策定した方針や進捗状況等について取締役会へ適宜報告を行う。

4. 収益力・資本効率等への対応方針及び具体的施策、並びに株主（投資家）との対話を踏まえた経営戦略の策定
中期経営計画の進捗状況について適宜報告を行うとともに、具体的施策の検討、実施に当たっては、当該視点を重視して意思決定を行う。

[補充原則4-14-2] 取締役・監査役に対するトレーニングの方針
当社は、取締役がその役割及び機能を果たすために必要とする、経済情勢、業界動向、法令遵守、コーポレートガバナンス及び財務会計その他の事項に関する情報を収集・提供し、取締役の職務執行を支援します。
当社の社外取締役は、その役割及び機能を果たすために、当社の経営戦略、経営計画、各種事業の状況、経営環境及び経営課題等につき、その就任後適時に、各所管部署又は担当役員等から説明を受け、十分な理解を形成します。

[原則5-1] 株主との建設的な対話に関する方針
当社は、ステークホルダーとの建設的な対話を行う基盤を構築するために、ディスクロージャーポリシーを定め、非財務情報を含む会社情報の適切な開示と、企業経営の透明性の確保に努めます。
(ディスクロージャーポリシーはこちらを参照：https://www.nichino.co.jp/ir/page_10099.html)

[資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応]

記載内容 更新	取組みの開示 (アップデート)
英文開示の有無 更新	有り
アップデート日付 更新	2025年5月29日

該当項目に関する説明 更新

資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応については、2024年度を初年度とする中期経営計画「Growing Global for Sustainability (GG S)」にて、指標としてROE8%以上を目指すなど、資本コストを意識した経営に取り組んでおります。
(中期経営計画はこちらを参照：https://www.nichino.co.jp/ir/page_10084.html、<https://www.nichino.co.jp/contents/000030868.pdf>)
(中期経営計画の英訳版はこちらを参照：https://www.nichino.co.jp/en/ir/page_10133.html、<https://www.nichino.co.jp/contents/000025723.pdf>)
(取組みのアップデートの内容はこちらを参照：<https://www.nichino.co.jp/contents/000031143.pdf>)

2. 資本構成

外国人株式保有比率	10%以上20%未満
-----------	------------

[大株主の状況] 更新

氏名又は名称	所有株式数 (株)	割合 (%)
株式会社A D E K A	40,173,029	51.00
日本マスタートラスト信託銀行株式会社 (信託口)	5,181,500	6.58
MSIP CLIENT SECURITIES	2,759,548	3.50
株式会社日本カストディ銀行 (信託口)	2,453,682	3.11
株式会社みずほ銀行	1,997,167	2.54
野村総	1,439,500	1.83
農林中央金庫	1,401,052	1.78
朝日生命保険相互会社	853,300	1.08
株式会社りそな銀行	719,280	0.91
モルガン・スタンレー M U F G証券株式会社	537,778	0.68

支配株主 (親会社を除く) の有無	— — —
親会社の有無	株式会社A D E K A (上場:東京) (コード) 4401 (上場:東京) (コード) 4401

補足説明

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム
決算期	3 月
業種	化学
直前事業年度末における(連結)従業員数	1000人以上
直前事業年度における(連結)売上高 更新	100億円以上1000億円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10社以上50社未満

4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針 更新

支配株主との取引等を行う際は、当該取引等の必要性及び条件が通常の取引条件と著しく相違しないことを確認し、少数株主の利益を害することのないよう適切に対応してまいります。また、支配株主からの独立性を有する社外取締役を過半数選任しており、引き続き、当社及び当社グループにとってより適切な取締役会の構成について検討してまいります。

5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与えうる特別な事情

当社の親会社は株式会社ADEKAで、同社は間接保有を含み当社株式を40,176千株(議決権比率51.1%)保有しております。
株式会社ADEKAによる当社株式の公開買付けおよび第三者割当増資の実施にあたっては、当社がグループビジョンを達成するために、当社の成長戦略の推進を更に加速化させるには、完全子会社ではなく上場を維持した上で一定の経営の独立性を担保することが必要であると考えており、他方、本資本業務提携に基づく協業により、両社のライフサイエンス事業の発展が可能となることから、資本業務提携契約にて、当社の上場を維持し、かつ当社の自主独立経営の維持を原則とすることなどについて、同社との間で合意されております。
経営に当たっては、親会社出身の取締役の意見も踏まえつつ、取締役会の半数の独立社外取締役を選任するなど、少数株主保護の観点を重視したコーポレートガバナンス体制の構築を図るとともに、多様な知識・経歴・能力を有する各独立社外取締役による監督、助言等を受けながら、当社独自の意思決定を行っております。
以上のことから、当社の経営判断や事業活動においては、独立性が確保されていると認識しております。

なお、当社と親会社との間での資本業務提携契約の概要は以下のとおりです。

① 目的

当社および親会社は、当社の自主独立経営の維持を原則としつつ、互いに協力して、両社間の資本業務提携により、当社の農業事業をはじめとするライフサイエンス事業に係る戦略的計画および活動を実行・推進することにより、両社の企業価値を最大化させることを目的とする。

② 上場維持・社名維持

親会社および当社は、当社の東証一部上場を維持することおよび当社の社名として日本農業株式会社を維持することを基本方針とする。

③ 役員指名権

親会社は、当社の代表取締役(ただし、親会社が指名した取締役は除く。)と協議の上、16に親会社の議決権保有割合を乗じて得た数(ただし、8を上限とする。また、当該数に1未満の端数が生じる場合には、端数を切り捨てる。)の当社の取締役(監査等委員である取締役であるか、それ以外の取締役であるかを問わず、それぞれについて指名する人数の比率も問わない。うち1名は代表取締役とする。また、親会社が8名の取締役を指名する場合には、そのうち1名は独立社外取締役とする。)を指名する権利を有するものとする。なお、当社における監査等委員である取締役以外の取締役の員数は11名以内、監査等委員である取締役の員数は5名以内とする。ただし、親会社の事前の書面による承諾を得た場合はこの限りではない。

④ 新株引受権

当社は、親会社の事前の書面による承諾を得た場合を除き、株式等(当社の株式、新株予約権、オプション権、株式引受権その他の当社の株式を取得できる権利をいう。)の発行、処分または付与を行わないものとし、当該発行等が行われる場合、親会社は、当該発行等が行われる直前の時点における公開買付者の議決権保有割合を維持するために必要な数量の株式等を、当該発行等に係る株式等の払込金額または行使価格と同一の価格において引き受ける権利を有する。

⑤ 業務提携の内容

公開買付者及び当社は、本資本業務提携契約等の目的を達成するため、以下の内容の業務提携を行うものとし、その具体的内容は、両社間の協議により決定するものとする。

(i)研究開発領域の相互補完による開発スピードの向上

(a)ライフサイエンス分野の強化

(b)化合物データベースの活用

(ii)生産技術・プロセス化学の相互活用による生産性の向上

(iii)グローバル・ネットワークの相互活用による販売チャネルの拡大

(iv)合成反応、分散技術、分析技術等の技術提供による高機能化合物の開発

(v)多分野の知見を有する研究員の交流

⑥ 本資本業務提携契約の終了

本資本業務提携契約は、両当事者が本契約の終了を書面で合意した場合等、一定の事由が生じた場合、終了する。

また、当社は、親会社との間で、親会社におけるグループ会社管理と当社における意思決定独立性確保の調和を図る観点から、当社の取締役会にて決議すべき事項のうち、親会社グループ全体の経営や業績に重大な影響を与える重要案件に関する親会社との事前相談の実施および事前説明・協議会の開催について合意しております。

// 経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況

1. 機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査等委員会設置会社
------	------------

[取締役関係]

定款上の取締役の員数	23 名
定款上の取締役の任期	1 年
取締役会の議長 更新	社外取締役
取締役の人数 更新	11 名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数	6 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	6 名

会社との関係(1) 更新

氏名	属性	会社との関係(※)										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
中田ちず子	公認会計士											
松本昇	他の会社の出身者											
山名群	他の会社の出身者											
戸井川岩夫	弁護士								△			
大島良子	弁護士								△			
大谷益世	公認会計士											

※ 会社との関係についての選択項目

※ 本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「○」、「過去」に該当している場合は「△」

※ 近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「●」、「過去」に該当している場合は「▲」

a 上場会社又はその子会社の業務執行者

b 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役

c 上場会社の兄弟会社の業務執行者

d 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者

e 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者

f 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家

g 上場会社の主要株主 (当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)

h 上場会社の取引先 (d、e及びiのいずれにも該当しないもの) の業務執行者 (本人のみ)

i 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者 (本人のみ)

j 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者 (本人のみ)

k その他

氏名	監査等 委員	独立 役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
中田ちず子		○	----	中田ちず子氏は、公認会計士としての長年の経験を通じて培われた会社経営等に関する幅広い知識と見識を有しており、客観的な立場から当社の経営全般にわたる意見、助言等をいただくため、社外取締役として適任であると判断し、ご就任いただいております。また、同氏は、2025年6月より、取締役会議長に選定されております。なお、同氏と当社の間には、当社の意思決定に対して影響を与える利害関係はなく、中立・公正な立場を保持していると考えたため、当社の独立取締役として指定し、東京証券取引所の定めに基づく「独立役員」として指定し、届け出ております。
松本昇		○	----	松本昇氏は、上場会社の業務執行役員および海外事業会社の経営者としての豊富な経験と幅広い見識を有しており、客観的な立場から当社の経営全般にわたる意見、助言等をいただくため、社外取締役として適任であると判断し、ご就任いただいております。なお、同氏と当社の間には、当社の意思決定に対して影響を与える利害関係はなく、中立・公正な立場を保持していると考えたため、当社の独立取締役として指定し、東京証券取引所の定めに基づく「独立役員」として指定し、届け出ております。
山名群		○	----	山名群氏は、事業会社の経営者や金融業界での海外事業およびガバナンス整備などの経験と幅広い見識を有しており、客観的な立場から当社の経営全般にわたる意見、助言等をいただくため、社外取締役として適任であると判断し、ご就任いただいております。なお、同氏と当社の間には、当社の意思決定に対して影響を与える利害関係はなく、中立・公正な立場を保持していると考えたため、当社の独立取締役として指定し、東京証券取引所の定めに基づく「独立役員」として指定し、届け出ております。
戸井川岩夫	○	○	同氏は過去において当社株券等の大規模買付行為に対する対応策（買収防衛策）にかかる独立委員会の委員に就任しており、会議出席の際に謝礼を支払っていたため、社外取締役の属性情報「h. 上場会社の取引先（d、e及びfのいずれにも該当しないもの）の業務執行者（本人のみ）」に該当しております。	戸井川岩夫氏は、弁護士としての専門的見地ならびに企業法務に関する豊富な経験と幅広い知識を有しており、公正かつ客観的に独自の立場から監査等にあたっていただくため、監査等委員である社外取締役として適任であると判断し、ご就任いただいております。同氏は、業務執行を行う経営陣からの独立性を有しており、加えて、一般株主と利益相反が生じるおそれはないことから、東京証券取引所の定めに基づく「独立役員」として指定し、届け出ております。
大島良子	○	○	同氏は、過去において当社の補欠監査役に就任しており、待機料を支払っております。そのため、社外取締役の属性情報「h. 上場会社の取引先（d、e及びfのいずれにも該当しないもの）の業務執行者（本人のみ）」に該当しております。	大島良子氏は、弁護士および税理士としての専門的見地ならびに長年培われた法律知識・経験を有しており、公正かつ客観的に独自の立場から監査等にあたっていただくため、監査等委員である社外取締役として適任であると判断し、ご就任いただいております。同氏は、業務執行を行う経営陣からの独立性を有しており、加えて、一般株主と利益相反が生じるおそれはないことから、東京証券取引所の定めに基づく「独立役員」として指定し、届け出ております。
大谷益世	○	○	----	大谷益世氏は、公認会計士としての長年の経験を通じて培われた会社経営等に関する幅広い知識と見識を有しており、客観的な立場から当社の経営全般にわたる意見、助言等をいただくため、監査等委員である社外取締役として適任であると判断し、ご就任いただいております。なお、同氏と当社の間には、当社の意思決定に対して影響を与える利害関係はなく、中立・公正な立場を保持していると考えたため、当社の独立取締役として指定し、東京証券取引所の定めに基づく「独立役員」として指定し、届け出ております。

【監査等委員会】

委員構成及び議長の属性					
	全委員 (名)	常勤委員 (名)	社内取締役 (名)	社外取締役 (名)	委員長 (議長)
監査等委員会	4	1	1	3	社内取締役
監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の有無	あり				

当該取締役及び使用人の業務執行取締役からの独立性に関する事項

当社は、監査等委員会の職務を補助すべき体制として監理室の中に監査等委員会事務局機能を有しています。当該使用人の人事に関する評価、異動等については、人事担当役員が常勤監査等委員である取締役に事前に相談しその意見を求めるなど、恣意的な評価等がなされることの防止を図ることにより、取締役（監査等委員を除く）からの独立性を確保します。

当社は、監査等委員会から指示を受けた監理室所属の使用人の業務執行に対して不当な制約を行うことにより、その独立性を阻害することがないよう配慮します。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

・当社の内部監査部門である監理室は担当者4名により、事業年度毎に設定される内部監査計画に基づき、また必要と認められる場合、適宜、内部監査を実施の上、改善提案等を行い、その後の改善状況をチェックしています。

・内部監査部門、監査等委員会および会計監査人は、相互協力、相互連携のもとに、情報交換、打合せ等を必要に応じ随時に行っています。

・社外の監査等委員である取締役に、監査等委員会において、常勤監査等委員から重要な会議の詳細な内容、監査等委員会監査の実施状況及び監理室の実施する内部監査、内部統制評価の指摘事項の報告を受ける体制を、並びに会計に関する事項については、会計監査人から監査の状況等の説明を受ける体制を整備しています。

【任意の委員会】

指名委員会又は報酬委員会に相当する任意の委員会の有無	あり
----------------------------	----

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長（議長）の属性 更新

	委員会の名称	全委員 (名)	常勤委員 (名)	社内取締役 (名)	社外取締役 (名)	社外有識者 (名)	その他 (名)	委員長 (議長)
指名委員会に相当する任意の委員会	ガバナンス委員会	8	2	2	6	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	ガバナンス委員会	8	2	2	6	0	0	社外取締役

補足説明 更新

当社は、コーポレートガバナンスの一層の充実を図るため、取締役会の諮問機関として、「ガバナンス委員会」を設置しております。

ガバナンス委員会は、当社の取締役（監査等委員を除く）及び監査等委員である取締役候補者の選解任プロセス、資質及び指名理由、独立役員選任にあたっての独立性判断基準、取締役会全体の実効性評価、並びに役員報酬体系等に関して、取締役会からの諮問を受けて、その適切性等について検討し、答申を行います。

委員会構成の独立性の観点から、委員の過半数は、独立役員とすることを原則としています。

取締役会は、ガバナンス委員会の答申を得て、取締役候補者の選定及び役員報酬体系等の決定を行います。

2025年3月期においては、ガバナンス委員会を4回開催しました。

[独立役員関係]

独立役員の人数	6名
---------	----

その他独立役員に関する事項

独立役員の資格を充たす社外役員を全て独立役員に指定しています。

[インセンティブ関係]

取締役へのインセンティブ付与に関する 施策の実施状況	業績連動報酬制度の導入
-------------------------------	-------------

該当項目に関する補足説明

当社は、取締役の報酬と当社の業績及び株式価値との連動性をより明確にし、取締役が株価の変動による利益・リスクを株主の皆様と共有することで、中長期的な業績の向上企業価値の増大に貢献する意識を高めることを目的に、2019年12月20日開催の第120回定時株主総会における決議により、1991年12月19日開催の第92回定時株主総会において決議された取締役の報酬額とは別枠で、新たな業績連動型株式報酬制度（以下、「本制度」といいます。）を導入しております。加えて、監査等委員会設置会社移行に伴い、改めて同内容にて2020年6月26日開催の第121回定時株主総会にて決議されております。
（業績連動型株式報酬制度の詳細についてはこちらを参照：<https://www.nichino.co.jp/contents/000002581.pdf>）

ストックオプションの付与対象者

該当項目に関する補足説明

[取締役報酬関係]

（個別の取締役報酬の）開示状況	個別報酬の開示はしていない
-----------------	---------------

該当項目に関する補足説明 更新

・前事業年度(2024年4月～2025年3月)において、当社及び主要な連結子会社から受けた役員報酬等の額が100百万円以上となる取締役は存しないことから、個別開示を実施しておりません。
・役員報酬等の額については、法令に従い有価証券報告書並びに事業報告において、役員区分毎に総額開示をしております。
・事業報告は定時株主総会の招集通知の添付書類として、有価証券報告書とともにEDINETによる公衆縦覧に供しており、併せて当社ウェブサイトへも掲載しています。

報酬の額又はその算定方法の決定方針 の有無 更新	あり
--	----

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

(1) 取締役等の報酬等に関する基本方針
取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する方針の決定に当たっては、役員報酬に関する取締役会の任意の諮問機関であるガバナンス委員会からの答申を受けた後、取締役会にて当該方針を決定することとしております。当該方針の概要は以下のとおりです。なお、取締役の個人別の報酬の内容の決定に当たっては、ガバナンス委員会が原案について当該方針との整合性を含めた多角的な検討を行っているため、

取締役会も基本的にその答申を尊重し当該方針に沿うものであると判断しております。

取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する方針

a 取締役（監査等委員を除く）の報酬等に関する基本方針

(a) 取締役の報酬等は、業績ならびに株主の長期的利益に連動するとともに、持続的な企業価値および株主価値の最大化に向けた意欲をより高めることのできる、適切、公正かつバランスの取れたものとする。

(b) 取締役（監査等委員を除く）の報酬等は、基本報酬および賞与を基本構成としており、業務執行取締役には、これに加えて、業績連動型株式報酬を支給する。なお、社外取締役および非業務執行取締役の報酬等は、業績連動型の要素が含まれないものとする。

b 基本報酬の個人別の報酬等の額および付与の時期または条件の決定に関する方針

取締役（監査等委員を除く）の基本報酬は、金銭による月例の固定報酬とする。業務執行取締役の基本報酬は、業務執行取締役については職務および業務執行上の役位、社外取締役および非業務執行取締役については職務と常勤であるか否かを踏まえて決定する。なお、業務執行取締役に關しては、期初に代表取締役社長との間で担当職務における目標設定を行い、その職務および業績の達成度を次年度報酬に反映させる。報酬の水準については、業績、他社水準、社会情勢等を勘案して適宜、見直しを図るものとする。

c 賞与の個人別の報酬等の額および付与の時期または条件の決定に関する方針

取締役（監査等委員を除く）の賞与は、金銭により、毎年、当該事業年度終了後の一定の時期に支給する。取締役（監査等委員を除く）の賞与は、単年度の業績向上に対する貢献意欲を引き出すことを目的とする。業務執行取締役の個人別の賞与額は、基本報酬同様に職務および業績の達成度を反映して決定し、社外取締役および非業務執行取締役の賞与額は、株主総会で承認された報酬総額の範囲内で支給する。

d 業績連動型株式報酬

業績連動型株式報酬は、株主とのより一層の価値共有を図るとともに、中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意識を高めることを目的として、取締役（監査等委員である取締役、社外取締役および非業務執行取締役を除く）を対象とした株式交付信託を用いた報酬制度である。本制度は、当社が金銭を拠出することにより設定する信託（以下、「株式交付信託」という。）が当社株式を取得し、当社が、取締役会で定める株式交付規程に基づき、各取締役に付与するポイントの数に相当する数の当社株式を、株式交付信託を通じて各取締役の原則退任時に交付する。

なお、業績連動型株式報酬の対象期間は、原則として3事業年度毎に設定する中期経営計画の対象期間と同一とする。業績連動型株式報酬は固定部分と変動部分に区分され、変動部分は、中期経営計画のKPI(Key Performance Indicator)を業績連動指標とする。固定部分に係るポイントは、毎年、当該事業年度終了後の一定の時期に付与する。変動部分に係るポイントは、当該中期経営計画終了後の一定の時期に付与する。業績連動指標における標準業績を達成した場合、対象期間における業績連動型株式報酬の固定部分と変動部分の割合は、概ね45:55とする。変動部分は、業績連動指標における業績の達成度により、予め定めた基準額の0%~150%の範囲内でポイントが変動する。

e 基本報酬の額、賞与の額および業績連動型株式報酬の額の取締役の個人別の報酬の額に対する割合の決定に関する方針

業務執行取締役の種類別の報酬の割合については、長期の研究開発型である当社の業務特性、役位、職務、他社水準および社会情勢等を勘案して決定する。当該中期経営計画期間における基本報酬と賞与、業績連動型株式報酬の割合は、概ね8:1:1とする。

f 取締役（監査等委員を除く）の個人別の報酬等の内容の決定の手続に関する事項

取締役（監査等委員を除く）の個人別の報酬等の配分については、まず取締役会からの諮問に基づき、ガバナンス委員会が業務執行取締役に付いて担当する職務、責任、業績、貢献度等の要素を基本とした評価に基づき各取締役の基本報酬額の増減、賞与の支給総額および賞与額の配分内容について答申を行うものとする。

取締役（監査等委員を除く）の個人別の報酬等の額は、取締役会決議により、代表取締役社長に委任し、代表取締役社長がガバナンス委員会の答申に基づいて決定する。代表取締役社長の権限の内容は、各取締役の基本報酬額、賞与の支給総額および賞与額の配分とする。

(2) 取締役報酬制度の決定プロセス

当社の取締役報酬制度の見直しに際しては、取締役会の任意諮問機関であるガバナンス委員会で審議し、取締役会等で決議します。

(3) 取締役報酬の決定プロセス

取締役（監査等委員を除く。）の報酬は、固定報酬である「基本報酬」と「賞与」から構成されています。各取締役（監査等委員を除く。）の基本報酬額及び賞与額（以下、「報酬等」といいます。）は、株主総会で承認された報酬総額の範囲内で、取締役会の決議により決定することとしています。ガバナンス委員会は、各取締役（監査等委員を除く。）について担当する職務、責任、業績、貢献度等の要素を基本として評価を行います。当該評価結果を基に、取締役会にて報酬等の決定が代表取締役社長に一任され、決定されます。

当社においては、「取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する方針」f 取締役（監査等委員を除く）の個人別の報酬等の内容の決定の手続に関する事項に基づき、取締役会の委任決議にて代表取締役社長が取締役の個人別の報酬の具体的内容を決定しております。

当連結会計年度においては、2025年5月28日開催のガバナンス委員会にて取締役の評価を行い、当該評価結果を基に、2025年6月18日開催の取締役会にて報酬等の決定が代表取締役社長岩田浩幸に一任され、決定されております。その権限の内容は、各取締役の基本報酬額、賞与の支給総額および賞与の配分額です。

当該権限を代表取締役社長へ委任した理由は、当社の現況を俯瞰しつつ各取締役の職務および業績の達成度の評価を行うには代表取締役社長が最も適しているからであります。

取締役会は、当該権限が代表取締役社長によって適切に行使されるよう、ガバナンス委員会に対し、業務執行取締役について担当する職務、責任、業績、貢献度等の要素を基本とした評価に基づく各取締役の基本報酬額の増減、賞与の支給総額および賞与額の配分内容について諮問し答申を受けるなどの措置を講じており、当該手続を経て取締役の個人別の報酬額が決定されていることから、取締役会はその内容が決定方針に沿うものであると判断しております。

(4) 監査等委員である取締役報酬の決定プロセス

監査等委員である取締役の報酬は、固定報酬である「基本報酬」と「賞与」から構成されています。各監査等委員である取締役の報酬等は、株主総会で承認された報酬総額の範囲内で、監査等委員の協議により決定することとしています。

(5) 業績連動型株式報酬

当社は、取締役の報酬と当社の業績及び株式価値との連動性をより明確にし、取締役が株価の変動による利益・リスクを株主の皆様と共有することで、中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意識を高めることを目的に、2019年12月20日開催の第120回定時株主総会における決議により、1991年12月19日開催の第92回定時株主総会において決議された取締役の報酬額とは別枠で、新たな業績連動型株式報酬制度（以下、「本制度」といいます。）を導入しております。加えて、監査等委員会設置会社移行に伴い、改めて同内容にて2020年6月26日開催の第121回定時株主総会にて決議されております。

本制度の対象者は、当社取締役（監査等委員である取締役、社外取締役及び非業務執行取締役を除く。）です。

当初の対象期間は2020年3月31日で終了する事業年度から2021年3月31日で終了する事業年度まで（18カ月間）となります。対象期間において、対象者に交付するために必要な当社株式の取得資金として当社が拠出する金銭の上限を75百万円としております。当社株式の取得方法は、自己株式の処分による方法又は取引所市場（立会外取引を含む。）から取得する方法によります。対象者に付与されるポイント総数の上限は、対象期間2事業年度（18カ月間）に対して250,000ポイントであり、役位に応じたポイント及び中期経営計画のKPI達成度に応じたポイントを付与します。対象者に対する当社株式の交付時期は原則として退任時です。

なお、対象期間満了の都度、当社の取締役会の決定により、対象期間を3事業年度毎に延長するとともに、これに伴い本信託の信託期間を延長し、本制度を継続することがあります。この場合、当社は、当該延長分の対象期間中に、本制度により取締役に交付するのに必要な当社株式の追加取得資金として、当該延長分の対象期間毎に金150百万円を上限とする金銭を本信託に追加拠出し、ポイント付与及び当社株式の交付を継続します。この場合、対象者に付与されるポイント総数の上限は、対象期間3事業年度に対して500,000ポイントとなります。これに基づき、当社は2021年7月21日開催の取締役会にて、本制度を2024年3月31日で終了する事業年度まで継続することを決議しております。

[社外取締役のサポート体制]

- ・取締役会、監査等委員会の資料は、事前配布を原則としており、社外役員が出席した際には随時、当社業務の専門性や経営状況について説明を行っています。
- ・社外の監査等委員である取締役については、監理室が監査等委員会スタッフ機能を有しており、監査等委員会等において適時サポートを実施しています。

[代表取締役社長等を退任した者の状況]

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等 更新

氏名	役職・地位	業務内容	勤務形態・条件 (常勤・非常勤、報酬有無等)	社長等退任日	任期
友井洋介	相談役	経営のアドバイザー	常勤、報酬有	2025/06/18	1年

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 更新 1 名

その他の事項

――

2. 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項 (現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要) 更新

(1) 企業統治の体制
当社は、取締役の職務執行の監査等を担う監査等委員を取締役会の構成員とすることにより、取締役会の監督機能を強化し、更なる監視体制の強化を通じてより一層のコーポレート・ガバナンスの充実を図るため、2020年6月26日開催の第121回定時株主総会の承認をもって、監査役会設置会社より監査等委員会設置会社へ移行いたしました。
取締役会（議長：社外取締役）は、取締役（監査等委員を除く）7名（うち社外取締役3名）及び監査等委員である取締役4名（うち社外取締役3名）により構成されており、全ての重要な案件が取締役による十分な審議により決定され、効率的な経営、執行、監督に努めています。また、経営チェックの観点から監査等委員は取締役会に出席し、取締役として議決権を行使します。
毎月の定例及び臨時の取締役会を中心に、経営執行の効率化と迅速化を図るため、基本方針の方向性や重要な業務執行に関する事項、並びに内部統制、コンプライアンス、リスクマネジメント、レスポンシブル・ケア、人権尊重などの事業活動を推進するため必要となる事項について審議、決定する機関である「執行役員会」（議長：代表取締役社長）を定期的に開催する経営体制を敷いています。なお、「執行役員会」には常勤取締役、常勤監査等委員及び執行役員が出席します。
取締役会の諮問機関として、独立役員を過半数委員とするガバナンス委員会を設立し、当社の取締役（監査等委員を除く）及び監査等委員である取締役候補者の選解任プロセス、資質及び指名理由、独立役員にかかる独立性判断基準、取締役会全体の実効性評価、並びに役員報酬体系等に関して、取締役会からの諮問を受けて、その適切性等について検討し、答申を行うことにより、コーポレート・ガバナンスの一層の充実を図っています。

(2) 内部監査及び監査等委員会監査
当社の監査等委員会は監査等委員4名（うち社外取締役3名）で構成されており、1名の常勤監査等委員を置いています。
監査等委員会は、連結決算に際して、当社およびグループ各社の業務執行における適法性と妥当性のチェックを行っています。
内部監査部門である監理室は担当者5名により、事業年度毎に設定される内部監査計画に基づき、また必要と認められる場合、適宜、内部監査を実施の上、改善提案等を行い、その後の改善状況をチェックしています。
内部監査部門、監査等委員会および会計監査人は、相互協力、相互連携のもとに、情報交換、打合せ等を必要に応じ随時に行っています。

(3) 会計監査
会計監査は、監査契約を締結している協和監査法人により、会社法、会社法施行規則、計算規則等の法令や監査基準等に基づき、適切に実施されています。なお、2025年3月期における監査体制につきましては、以下のとおりです。
業務を執行した公認会計士の氏名
代表社員 業務執行社員 高山 昌茂
代表社員 業務執行社員 坂本 雄毅

監査業務に係る補助者の構成
公認会計士9名、その他2名

3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

当社は、取締役会の合議制による意思決定と監査等委員会による監査制度によるコーポレート・ガバナンスが、経営機能を有効に発揮・機能する最適なシステムであると判断し、上記の体制を採用しています。

株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況 更新

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	招集通知の早期開示、早期発送に努めています。 2025年6月18日開催の第126回定時株主総会においては同年5月27日にTDnetにて開示し、6月3日に発送いたしました。 また、当社ホームページ等においても早期開示を行っております。
電磁的方法による議決権の行使	2015年9月期にかかる定時株主総会より、電子投票制度を採用しています。
議決権電子行使プラットフォームへの参加 その他機関投資家の議決権行使環境 向上に向けた取組み	2015年9月期にかかる定時株主総会より、議決権電子行使プラットフォームに参加しています。
招集通知(要約)の英文での提供	TDnet及び当社ホームページにおいて、招集通知(狭義の招集通知、参考書類(議案の要約)、事業報告、連結計算書類及び計算書類等)の英文を掲載しています。
その他	・株主総会のビジュアル化 事業報告、計算書類の内容についてパワーポイントを使用して報告しています。 ・株主総会のオンデマンド配信 当社ホームページにおいて後日株主総会の模様についての動画を掲載しております。

2. IRに関する活動状況

	補足説明	代表者 自身に よる説 明の有 無
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	当社は、ステークホルダーとの建設的な対話を行う基盤を構築するためにディスクロージャーポリシーを定め、当社ホームページに掲載しています。	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	第2四半期および期末に決算説明会を開催しています。	あり
IR資料のホームページ掲載	当社ウェブサイトには株主・投資家向けのIRサイトを設け、プレスリリース、決算短信等の決算情報、適時開示資料、有価証券報告書及び四半期報告書、株主総会招集通知及び株主通信等の各種資料を掲載しています。	
IRに関する部署(担当者)の設置	総務・法務部(総務広報グループ)	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 更新

	補足説明
社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	当社の「基本理念」と「NICHINO グループ行動憲章」において、各ステークホルダーとの関係について規定しております。

環境保全活動、CSR活動等の実施	基本理念に基づき「食とくらしのグローバルイノベーター」をビジョンに掲げ、世界中の人々の安全で安定的な食の確保とくらしを守ることを使命とし、新たな価値の創造により持続可能な社会の実現に貢献していきます。2025年3月期から始まる中期経営計画「Growing Global for Sustainability (GGS)」では、サステナビリティ経営の推進を成長戦略とし、社会全体と当社グループの持続可能性の両立を実現することを目標に事業活動を推進します。 当社は、化学企業として、1993年1月に制定した『環境と安全・健康に関する基本理念』とその『行動指針』に基づき、JRCC（一般社団法人日本化学工業協会RC委員会）の一員としてレスポンシブル・ケアを推進しています。 各事業所及び主要子会社は、毎年それぞれ推進方針を作成のうえ自主的活動に取り組んでおり、その活動の成果は、「サステナビリティレポート2024」として公表しています。
その他	「ニチノー奨学金制度」 全国の農業大学校の学生に奨学金を毎年贈呈し、若者の就農をサポートしています。 また、次世代育成のための行動計画等を当社ホームページに公開し、ダイバーシティへの取り組みを加速化させています。 (https://www.nichino.co.jp/corporate/page_10068.html)

内部統制システム等に関する事項

1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況 更新

1. 内部統制体制構築の考え方

当社は、経営の指針である「基本理念」と、業務推進における行動規範である「NICHINO グループ行動憲章」を基本とし、コーポレートガバナンスの充実のために、会社法及び金融商品取引法等により求められる内部統制活動を行う「コンプライアンス委員会」、「リスクマネジメント委員会」及び業務執行部門から独立した監理室を設置する。各委員会が、コンプライアンス及びリスクマネジメントの推進を行い、また、監理室が財務報告に係る内部統制体制の運用状況を評価することで、財務報告の信頼性と適正性の確保への対応等を行う。また、これらの活動状況を定期的に執行役員会及び取締役会に報告するとともに、取締役会から指示を受け、必要な見直し・改善を実施していくことにより、当社及び当社グループのコーポレートガバナンスの充実及び内部統制活動を推進する。内部統制に係わる個別の業務規程、システム等については「業務体系集成」として整理、保管、更新することにより内部統制体制を支える基盤とする。

尚、本基本方針に記載した当社の内部統制体制については、必要に応じて見直し改定を行い、取締役会において決議する。

2. 取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制

取締役の職務の執行に係わる文書等の情報（電磁媒体による記録を含む）は情報管理規程に基づき必要な期間、保存・管理する。

3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

(1) 「リスクマネジメント委員会」は、当社のリスクの把握、リスクの顕在化予防、顕在化したリスクの影響を最小限に留めるリスク発生対処等を行う。

(2) 個別のリスクの管理にあたっては、リスクの分類及び各リスクに対する対応のマニュアル化を推進する。全社的な課題と見做されるリスクについては、取締役会が総合的に管理、対応を行う。

(3) 環境、安全衛生、製品安全等に関するリスクは、「リスクマネジメント委員会」が把握したうえで、「レスポンスブル・ケア推進委員会」が関係部門と連携のもとに個別具体的に対応を行う。

(4) 「コンプライアンス委員会」、「リスクマネジメント委員会」及び「レスポンスブル・ケア推進委員会」の3委員会の統括組織である「サステナビリティ委員会」は、3委員会の活動を間接的に支援するとともに、3委員会以外のサステナビリティ関連課題へ取り組む。

(5) 経理面については経理部が全社的な会計的、計数的管理を担当し、各部門も他部門及び全社の経理内容を確認する。

(6) 不測の事態が発生した場合には、社長を本部長とする緊急事態対策総本部を設置して危機管理にあたる。

(7) 監理室は、当社のリスク管理体制について定期的に監査を実施する。

4. 取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

(1) 定例の取締役会を月1回開催し、また必要に応じて随時開催することにより重要事項の決定及び取締役の業務執行状況の監督を行う。

(2) 取締役会に次ぐ重要な機関として執行役員会を開催し、常勤取締役（監査等委員である取締役を除く。）、常勤監査等委員である取締役及び執行役員が出席する。執行役員会では、当社及び当社グループの重要な事業戦略及び経営方針等を機動的に審議・決定することで、経営の効率性を高めるとともに、内部統制、コンプライアンス、リスクマネジメント、レスポンスブル・ケア、人権尊重などの事業活動を推進するため必要となる事項について審議・決定し、当社及び当社グループの社会的責任を果たす。

(3) 取締役会の諮問機関として、独立社外取締役を過半数委員とするガバナンス委員会を設立し、当社の取締役（監査等委員である取締役を除く。）及び監査等委員である取締役候補者の選任プロセス、資質及び指名理由、独立社外取締役にかかる独立性判断基準、取締役会全体の実効性評価、並びに役員報酬体系等に関して、取締役会からの諮問を受けて、その適切性等について検討し、答申を行うことにより、コーポレートガバナンスの一層の充実を図る。

(4) 執行役員制度を以て、経営方針の決定と経営の監督を担う取締役と業務執行を担う執行役員の役割を分離し、それぞれの職務の内容を明確化することにより、経営意思決定の迅速化と業務執行の効率化の促進を図る。

(5) 業務運営の全社共通の指標として3か年の中期経営計画を策定し、本計画の具体化として会計年度の業績計画と予算を設定する。業務執行の責任者、責任範囲、執行手続き等については業務分掌規程、職務権限規程、職務権限基準明細表等に定める。

5. 取締役及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

(1) 当社のコンプライアンス体制の根幹として「NICHINO グループ行動憲章」及び「日本農業およびNICHINO グループコンプライアンス規程」を定め、法令遵守があらゆる企業活動の基本であることを継続的に徹底する。

(2) 「コンプライアンス委員会」が、コンプライアンス推進活動等を通じて法令遵守の啓発、指導及び徹底を図る。

(3) 財務報告に係る内部統制については、財務諸表に影響を与える各部門、支店が、財務報告に係る内部統制に関する整備・運用業務を行い、また監理室が、その運用状況を評価することで、財務報告の信頼性と適正性の確保を図る。

(4) 化学物質の製造、輸送、廃棄等に関するコンプライアンス活動は「レスポンスブル・ケア推進委員会」が啓発、推進する。

(5) 当社は、職制、コンプライアンス委員長、及び社外弁護士を情報受領者とする内部通報体制を整備しており、コンプライアンスを確保するために本体制を適切に運用する。

(6) 当社及び当社グループは、「NICHINO グループ行動憲章」に反社会的勢力及び団体との関係を排除し、これら反社会的勢力からの不当な要求の断固拒絶を明記する。その精神に則り、反社会的勢力排除に関する意思統一を図り、総務・法務部を対応窓口として組織的に対応し、また警察関係機関等との連携を密にして、反社会的勢力及び団体との関係を一切遮断する。

(7) 監理室は、当社のコンプライアンス推進の取り組み状況について定期的に監査を実施する。

6. 当社及び当社グループにおける業務の適正を確保するための体制

(1) 当社及び当社グループは、「NICHINO グループ行動憲章」を指針として諸規程、システムを整備し内部統制体制を構築する。

(2) 当社グループ各社の取締役等の職務の執行に係る事項の当社への報告に関して、以下の体制を定める。

a. 当社は、当社グループ各社から重要な経営指標について定期的に報告を受け、重要な案件は事前に協議を行わせる。

b. 当社は、所管部門によるモニタリング、監査等を通じて当社グループ各社を適正に管理する。

(3) 当社グループ各社の損失の危険を管理するために、「日本農業およびNICHINO グループリスクマネジメント規程」に基づき、以下の体制を定める。

a. 「グループリスクマネジメント協議会」にて、当社グループ各社のリスクマネジメント上の課題の協議を通じて、当社グループのリスクマネジメント活動を行うことによって管理する。

(4) 当社グループ各社の取締役等の職務の執行が効率的に行われることを確保するために、以下の体制を定める。

a. 当社は、当社グループ各社の規模・業容・業態に応じて必要となる間接業務の提供を行い、当社グループの業務の効率的な運営を図る。

(5) 当社グループ各社の取締役等及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するために、以下の体制を定める。

a. 「日本農業およびNICHINO グループコンプライアンス規程」に基づいて開催される「グループコンプライアンス協議会」にて、当社グループ各社のコンプライアンス課題の協議を通じて、当社グループの業務の適正確保を図る。

(6) 当社の監理室は、当社グループ各社の財務報告に係る内部統制運用状況を評価することで、財務報告の信頼性と適正性の確保のための当社グループの内部統制について対応を図る。

(7) 当社の監理室は、当社グループ各社のリスク管理体制及びコンプライアンス推進の取り組み状況について定期的に監査を実施する。

7. 監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人に関する事項、及び監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の取締役（監査等委員である取締役を除く。）からの独立性に関する事項並びに監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

(1) 当社は、監査等委員会の職務を補助すべき体制として監理室の中に監査等委員会事務局機能を有している。当該使用人の人事に関する評価、異動等については、人事担当役員が常勤監査等委員である取締役に事前に相談しその意見を求めるなど、恣意的な評価等がなされることの防止を図ることにより、取締役（監査等委員である取締役を除く。）からの独立性を確保する。

(2) 当社は、監査等委員会から指示を受けた監理室所属の使用人の業務執行に対して不当な制約を行うことにより、その独立性を阻害することがないよう配慮する。

8. 取締役（監査等委員である取締役を除く。）及び使用人が監査等委員会に報告をするための体制、その他の監査等委員会に報告をするための体制及び監査等委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制

(1) 取締役（監査等委員である取締役を除く。）、監査役並びに使用人は、法定の事項に加え、当社及び当社グループに重大な影響を及ぼす事項等を速やかに監査等委員会に報告する。また、監査等委員会は、稟議書その他業務執行に関する重要な文書を閲覧し、必要に応じて取締役（監査等委員である取締役を除く。）、監査役並びに使用人にその説明を求める。

(2) 当社は、使用人の社内通報に関する事項を「日本農業およびNICHINO グループコンプライアンス規程」に定め、その適切な運用を維持することにより、法令違反、その他のコンプライアンス上の問題について、使用人から監査等委員会等への適切な報告体制を確保する。

(3) 監理室は、内部監査の結果を定期的に監査等委員会に報告する。

(4) 監査等委員会に報告を行った者が、当該報告をしたことを理由として不利な取り扱いを受けないことを確保する。

(5) 常勤監査等委員である取締役と代表取締役社長とは、適宜意見交換会を開催する。

9. 監査等委員の職務の執行（監査等委員会の職務の執行に関するものに限る。）について生ずる費用等の処理に係る方針に関する事項
監査等委員の職務執行に関して生ずる費用については、当社の経費予算の範囲内において、所定の手続により当社が負担する。

2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況 更新

(1) 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方

当社グループは、市民社会の秩序や安全に脅威を与える、暴力団、総会屋、ブラックジャーナリズムなどの反社会的勢力との関係を遮断し、これら反社会的勢力に対する金品の供与はもとより、寄付金・賛助金の提供及び情報誌の購読等の諸要求を断固として拒絶します。

(2) 反社会的排除に向けた整備状況

上記反社会的勢力の排除を組織的かつ効果的に推進するため、以下の通り対応します。

a. 社内体制

社内においては、これらの団体の排除に向けて全社的な意思統一を図り、対応窓口の一元化、複数の人間による対応や各事業所間での情報共有化など、組織的に対応します。各事業所で、これらの団体から不当な要求を受けた場合には、必ず、一人ではなく、複数（相手より多い人数が望ましい）で対応し、総務・法務部へ連絡し、指示を受けるものとします。

b. 他企業との連携・情報交換

業界や地域の他企業との間でも関係情報を交換しつつ、業界全体、地域企業で一致団結して、これらの団体の排除に取り組みます。

c. 警察との連携

日頃から、警察等、関係行政機関の通報、相談窓口との、緊密な連携を保ち、不当な要求に対しては、早期に連絡して、適時、適切な指導と支援を要請します。当社事業所においても、地元の警察とのパイプを作り、これらの団体から不当な要求を受け、威嚇された場合に相談、支援を受けられる体制作りを進めます。

d. 取引契約中に暴力団排除特約条項を追加する。

「NICHINO グループ行動憲章」および2011年10月1日より施行された東京都暴力団排除条例に基づき、当社およびグループ会社は、暴力団排除特約条項を、原則として全ての新規締結の国内契約に挿入し、既締結の国内契約に追加する。

1. 買収への対応方針の導入の有無

買収への対応方針の導入の有無

なし

該当項目に関する補足説明

当社は、将来のありたい姿を定めたビジョン「Global Innovator for Crop & Life 食とくらしのグローバルイノベーター」の実現に向け、中期経営計画「Growing Global for Sustainability (GGS)」に取り組み、当社の企業価値ひいては株主共同の利益の確保・向上に努めてまいる所存です。
また、当社株券等の大規模買付行為を行おうとする者に対しては、大規模買付行為の是非を株主の皆様が適切に判断するために必要かつ十分な情報の提供を求め、あわせて当社取締役会の意見等を開示し、株主の皆様が検討するための時間の確保に努める等、金融商品取引法、会社法その他関係法令に基づき、適切な措置を講じてまいります。

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

(1) 内部統制システムを含むコーポレート・ガバナンス体制についての模式図

[別紙1]を参照ください。

(2) 適時開示体制の概要

当社の情報開示に関する基本的考え方は、当社「基本理念」に基づく「日本農薬グループ行動憲章第5条」にまとめており、当社ホームページ等において公表しております。

本「行動憲章第5条」の精神を実現すべく、当社グループに関する重要な情報の、公正かつ適時・適切な開示が行われるよう、当社において「情報管理規程」並びに「日本農薬および日本農薬グループインサイダー取引防止規程」を制定し、情報の適正な管理及び活用を図っております。

当社グループの情報開示に係る体制は、以下のとおりです（模式図は、[別紙2]を参照ください。）。

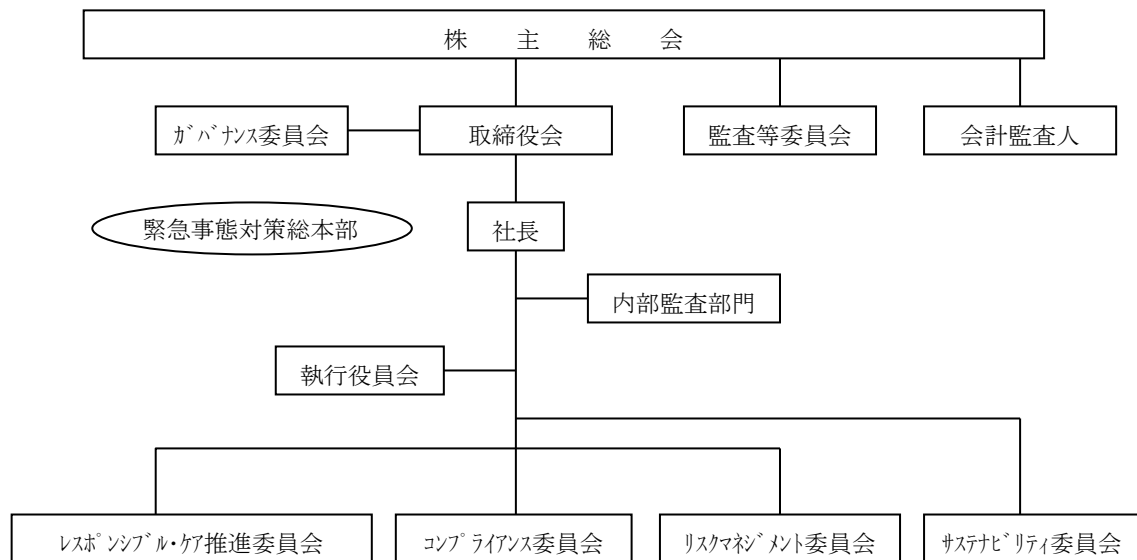
・「情報管理規程第2条」に基づき、「会社の情報は、社会的慣行、企業情報開示の趣旨に照らし適切かつ厳正に管理するもの」と規定しております。

・開示する法定・任意開示情報の集約、検討につきましては、総務・法務部に集約し、情報開示の内容、時期、方法を検討しております。

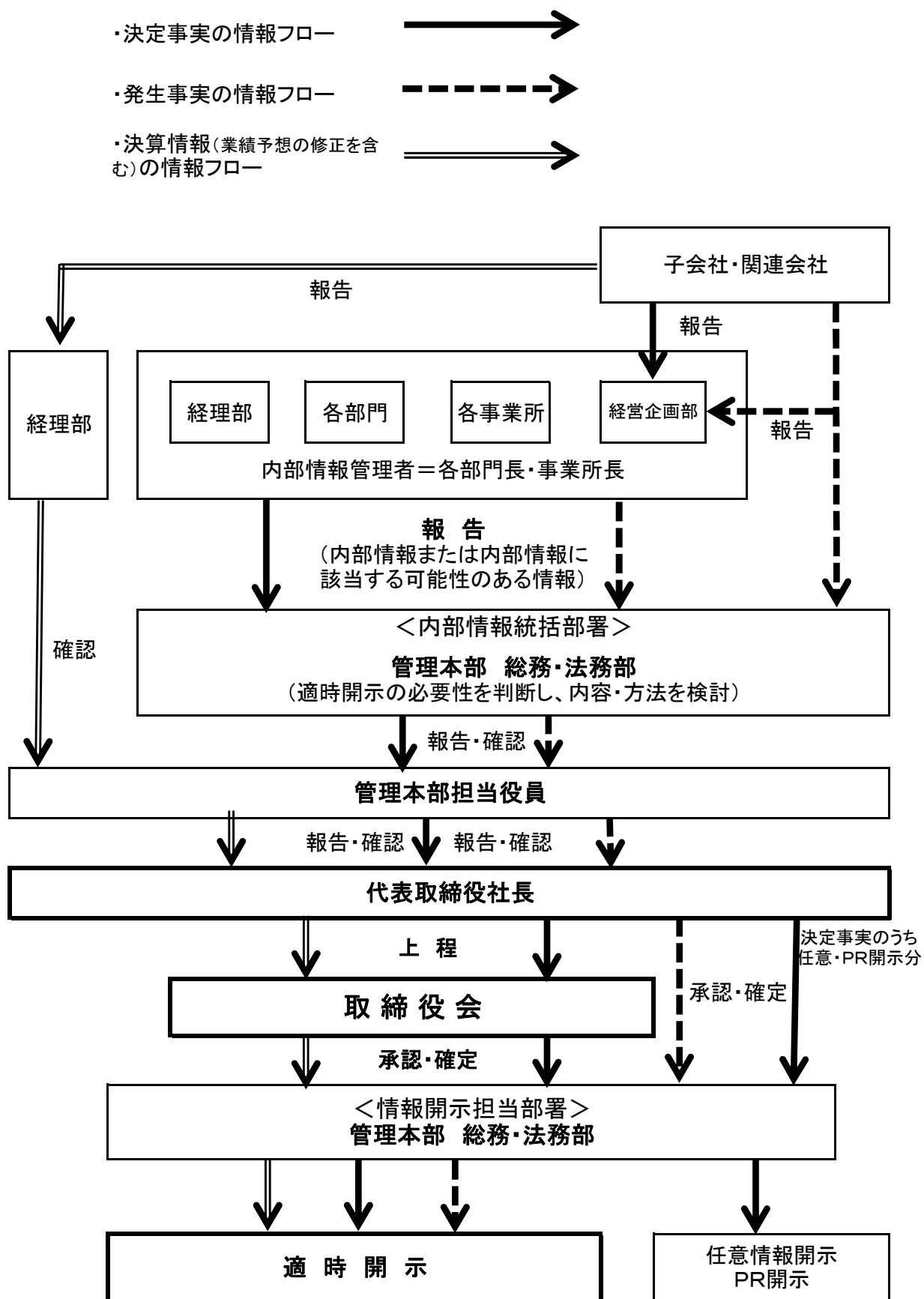
・情報開示の確定・承認につきましては、法定開示情報に関しては取締役会の承認を得た後、任意開示情報につきましては、管理担当役員の確定を得、社長の承認を得た後、それぞれ開示を行っております。

【別紙 1】

当社のコーポレートガバナンス体制



【別紙2】 会社情報の適時開示に係る社内体制図



取締役のスキルマトリックス（2025年6月18日現在）

「NICHINO グループ基本理念」、「ビジョン」、「NICHINO グループ行動憲章」、「サステナビリティ基本方針」および「コーポレートガバナンス・ガイドライン」を踏まえ、当社の取締役が備えるべきスキルを「スキルマトリックス」として以下のとおり定義しております。

氏名	地位	独立性	専門性と経験						
		(社外のみ)	企業経営	業界知見	海外事業	研究開発	サステナビリティ	財務・会計	ガバナンス・リスクマネジメント
岩 田 浩 幸	代表取締役社長		●	●	●		●		●
穴 戸 康 司	代表取締役副社長		●	●	●	●	●		
郡 昭 夫	取締役		●		●		●		●
富 安 治 彦	取締役		●					●	●
中 田 ちず子	取締役（社外取締役）	●						●	●
松 本 昇	取締役（社外取締役）	●	●		●				●
山 名 群	取締役（社外取締役）	●	●		●		●	●	●
山 本 秀 夫	取締役 常勤監査等委員			●			●	●	●
戸井川 岩 夫	取締役（社外取締役） 監査等委員	●							●
大 島 良 子	取締役（社外取締役） 監査等委員	●						●	●
大 谷 益 世	取締役（社外取締役） 監査等委員	●						●	●

- （注）1. 「企業経営」の該当要件は、当該スキルにおけるマネジメント経験者、もしくは当社以外の上場会社またはそれに準じる規模の会社における業務執行役員経験者と定義しております。
2. 「業界知見」の該当要件は、当該スキルにおける実務経験者またはマネジメント経験者、もしくは当該スキルに関する有識者と定義しております。
3. 「海外事業」の該当要件は、当該スキルにおける実務経験者またはマネジメント経験者、海外ビジネスに関する有識者、もしくは海外赴任・海外勤務経験者と定義しております。
4. 「研究開発」の該当要件は、当該スキルにおける実務経験者またはマネジメント経験者、もしくは大学や外部研究機関等における業務経験者と定義しております。
5. 「サステナビリティ」の該当要件は、当該スキルにおける実務経験者またはマネジメント経験者、当該スキルに関するアドバイザー経験者、もしくは当該スキルに関する有識者と定義しております。
6. 「財務・会計」の該当要件は、当該スキルにおける実務経験者またはマネジメント経験者、当該スキルに関するアドバイザー経験者、公認会計士・税理士等の有資格者、もしくは当該スキルに関する有識者と定義しております。
7. 「ガバナンス・リスクマネジメント」の該当要件は、法務・コンプライアンス・リスクマネジメント・内部統制部門等における実務経験者、マネジメント経験者またはアドバイザー経験者、コーポレートガバナンス構築または危機管理対応への主体的な関与者、弁護士等の有資格者、もしくは当該スキルに関する有識者と定義しております。
8. 「実務経験者」とは、原則として3年以上当該業務を主業務として従事したものを指します。