

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 更新

伊藤園グループ(以下「当社グループ」)の経営理念は、「お客様第一主義」です。伊藤園グループ基本綱領の中で、当社グループは、そこに働くすべての人とその家族、そして広く社会全体のために存在し、国・地域社会・消費者・株主・販売先・仕入先・金融機関等のステークホルダーと協調して、企業の社会的責任を果たすことを経営の根幹としています。

このグループ経営理念が当社グループの企業倫理の基本的な考え方であり、コーポレートガバナンスを支える不変の真理です。当社グループは、すべてのステークホルダーの信頼に応え、持続可能な社会の実現に向けた経営を全役員及び全従業員一丸となって積極的に推し進めます。

当社グループは、この理念に基づき、「健康創造企業」として長期ビジョン「世界のティーカンパニー」を目指します。また、世界中のお客様の健康に貢献することにより、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上につなげ、より一層のコーポレートガバナンス強化に取組みます。

監査役会設置会社である当社は、適切なコーポレートガバナンスを実現するために、監査役が当社グループ会社の代表取締役あるいは担当取締役、執行役員または従業員に対し、営業の状況、意思決定のプロセス等の確認を行い、監査を実施しています。

監査役は、取締役会に毎回出席し、監査の状況につき会社全般、または個別案件ごとに客観的且つ公平に意見を述べると共に、監査役会での監査方針に従い取締役の業務執行を監査しています。

【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

2021年6月の改訂後のコードに基づき記載しています。

【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】

<中核人材の登用等における多様性の確保についての自主的かつ測定可能な「目標」>

(1)女性の管理職登用

当社では、実力主義の考えのもと、性別の区別なく、役員・管理職の登用を行っています。また、多様性の確保の観点から、女性の活躍推進を経営の重要な課題と認識し、2023年度の目標として、女性の管理職を2020年度比で150%以上(2020年度比率2.3%)、女性指導職(次期管理職候補)を2020年度比で130%以上(2020年度比率5.0%)としています。目標達成に向けて、女性社員の定着率向上、家庭と仕事の両立支援強化、管理職の育成に取組んでいます。

(2)中途採用者の管理職登用

当社の従業員全体に占める中途採用者の割合は23.4%であり、そのうち管理職に占める中途採用者の割合は19%になります。様々な経験・知識を有する人材を、その実力に応じて管理職として登用・育成することで、多様な人材がより活躍できる環境を整備しています。中途採用者については、今後も公平・公正な登用を継続し、中途採用者の管理職比率については中途採用者割合と同等以上を目標として進めていきます。

(3)外国人の管理職登用

管理職登用において、外国人に拘わらず各国・各グループ会社においてそれぞれの実力に応じて登用されています。グループ全体の従業員に占める外国人の割合は9.71%(795人)です。当社における外国人従業員は現在14人であり、多様なバックグラウンドを有した社員が活躍しています。現在は「世界のティーカンパニー」を目指す企業として、実力主義の考えに基づきグループ全体での登用を推進している段階であり、外国人の管理職登用に向けた目標については設定していません。

今後の事業展開に応じて、外国人の管理職登用における目標を検討していきます。

【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

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】

当社は、コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針を示すものとして、取締役会の決議に基づき、「株式会社伊藤園 コーポレートガバナンス・ガイドライン」(以下「当社ガイドライン」)を定め、当社コーポレートサイトにおいて開示していますので併せてご参照ください。

<https://www.itoen.co.jp/company/governance/>

【原則1 - 4 政策保有株式】

当社は、原則として株式を保有しない方針です。ただし、株式を保有することにより、円滑な取引、仕入、または資金調達ができると判断できる場合に政策保有を行っています。また、当社グループの中長期的な企業価値向上に資すると認められない場合には、段階的に縮減する方針としています。

上記但し書きに基づき保有する上場株式(以下「政策保有株式」)について、毎年の取締役会で、個別銘柄毎に投下資本に対するリターンが資本コストを上回っているかを検証しています。また、中長期的な取引先との関係維持・強化の観点から、保有意義の確認を行い、経済合理性と保有意義が希薄化してきた銘柄については相手先企業と対話の上、売却及び縮減を進めることを取締役会において確認しています。

政策保有株式にかかる議決権の行使については、各議案の内容を精査し、当社及び保有先の企業価値の向上に資するものか否かを総合的に

判断した上で適切に行います。
(当社ガイドライン第14条(株式の政策保有に関する方針))

【原則1-7 関連当事者間の取引】

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。
(当社ガイドライン第13条(関連当事者間取引の管理体制))

【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】

<中核人材の登用等における多様性の確保についての「考え方」>

当社グループは創業以来、「他に類を見ない素晴らしい企業にすること」を目的とした伊藤園グループ基本綱領を定めています。この中で人材の登用については、単なる年功、学歴、門閥等は問わず、真に実力のある者を登用する実力主義を原則としています。この原則のもと、人材の性別・国籍・年齢・中途採用者・障がいの有無等によって与えられる機会が損なわれることはなく、個々の能力や適性に応じて多様な人材が活躍できる環境を整備します。この実力主義の考え方に基づく組織文化を育むことで、「世界のティーカンパニー」の実現を目指します。
(当社ガイドライン第18条(多様性に関する方針))

<多様性の確保に向けた「人材育成方針」及び「社内環境整備方針」、その状況>

(1)人材育成方針

当社は実力主義の考えのもと、チャンスは社員一人ひとりに平等であり、評価は公正に行うことを基本として人材育成に力を入れています。グループ経営理念「お客様第一主義」の実践を根幹に多様な人材の育成や働き方改革等、社員一人ひとりが健康でいきいきと働ける健康経営を推進します。

コンプライアンス教育

「伊藤園グループコンプライアンス行動基準の手引」に基づき、全社員に対して性別、年齢、民族、人種、国籍、宗教、信条、社会的身分、門地、障がいの有無等による差別をせず、人権を尊重し、個人の適性能力により公正に取扱いがなされるよう教育しています。

管理職教育

管理職に対しては、多様性の確保の重要性について理解を深める教育を実施するとともに、多様な人材が活躍できるよう整備された各種制度の目的と内容について教育をしています。

女性活躍推進研修

女性社員が自己の能力を十分に発揮し、更なる活躍ができるようキャリア・ライフプランを再考・形成できる場を設けています。階層別の女性教育を実施することで女性社員のモチベーションや定着率向上、家庭と仕事の両立支援、管理職の育成などの強化に繋がっています。

海外人材育成教育

今後の海外事業を支える人材の育成を目的に、異文化の理解とコミュニケーションの促進を主眼とした教育を実施しています。具体的には、近い将来海外勤務を希望する社員を募り事前に教育を行うプレエントリー制度、その後実際に海外に渡航し研修を受ける海外研修生制度により、社員のキャリア支援を行うとともに異文化への理解の促進を図っています。

(2)社内環境整備方針

当社では、多様な人材が一人ひとりの状況に応じて柔軟に働き方を選択できるようにすることで、ワークライフバランスを推進し、誰もが働きやすい職場になるよう環境整備を行っています。

伊藤園ファミリーサポート制度

社員とその家族のライフイベント(結婚・出産・育児・介護等)における支援制度を「伊藤園ファミリーサポート制度」として整備し総合的な支援を行っています。

職場環境改善推進委員会

職場環境の総合的な問題および改善策を検討し、より良い職場環境をつくるため、職場環境改善推進委員会(原則年2回実施)を設置しています。委員会のもとには、各事業所の代表者による地区委員会が設置され、労働時間・職場の安全・衛生管理などの課題や今後の働き方の見直しについて意見交換をしています。2021年度は「健康」と「BCP対策」について情報を共有し、全国28エリアごとに職場で学ぶ機会をつくりました。

障がい者支援

各職場で働く障がいを有する社員に対して、人事部門が定期的に訪問し、社員及びその家族との面談、公共の支援団体との連携を図ること、障がいを有する社員がいきいきと長く働けるよう支援しています。

Voice制度(社内提案制度)

職種にかかわらず全社員が新しい製品や販売促進の提案等ができる「Voice制度」を設けています。この制度を通じて、全社員が「STILL NOWの精神=今でもなお、お客様は何を不満に思っているか」を常に意識するとともに、優れた提案には社内表彰を行うことで社員のモチベーション向上にも寄与しています。

人事育成・社内環境整備の詳細は、当社コーポレートサイトをご参照ください。

https://www.itoen.co.jp/sustainability/human_resources/

【原則2-6 企業年金のアセットオ-ナ-としての機能発揮】

当社には、企業年金基金制度はありません。

【原則3-1 情報開示の充実】

(1)経営理念、コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針

上記「1. 基本的な考え方」及び当社ガイドライン第1条(経営理念とコーポレートガバナンスに関する基本的な考え方)をご参照ください。

(2)経営戦略、業績

当社コーポレートサイトをご参照ください。

経営戦略：<https://www.itoen.co.jp/ir/growth/>

直近の業績：<https://www.itoen.co.jp/ir/performance/>

(3)取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続き

取締役の報酬等は、当社のコーポレートガバナンスに関する基本的な考え方や報酬の基本方針に沿って、客観性及び透明性を確保するため、独立社外取締役が過半数を占める指名・報酬委員会において審議します。取締役会は指名・報酬委員会からの答申を尊重して決定します。

取締役の個別報酬等は、指名・報酬委員会において、その内容が決定方針と整合していることや、報酬基準に基づいて評価されていることなどを審議し、取締役会は、指名・報酬委員会からの答申を尊重して決定します。

詳細については、本報告書の「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」をご参照ください。

(当社ガイドライン第9条(取締役の報酬決定方針及び決定手続き))

監査役の報酬は、指名・報酬委員会において審議し、取締役会にて決定します。その報酬額は、株主総会にて決議された報酬枠の範囲内とし、固定月額報酬のみとします。監査役の個別報酬は、監査役会において各監査役の協議の上、決定するものとします。

(当社ガイドライン第10条(監査役の報酬決定方針及び決定手続き))

(4)取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続き

当社ガイドライン第7条(取締役の指名方針及び指名・解任手続き)および第8条(監査役の指名方針及び指名手続き)をご参照ください。

(5)取締役会が上記(4)を踏まえて経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行う際の、個々の選解任・指名についての説明は

当社コーポレートサイトに掲載しています「株主総会招集ご通知」をご参照ください。

<https://www.itoen.co.jp/ir/schedule/meeting/>

【補充原則3 - 1(3)サステナビリティについての取組み等】

<サステナビリティについての取組み>

当社グループは、「お客様第一主義」の経営理念に基づき、サステナビリティ経営の推進と実践により、環境・社会課題の解決と企業価値向上の両立(共有価値の創造:CSV)を目指すため、「伊藤園グループサステナビリティ基本方針」を策定しました。なお、2012年4月に国際規格ISO26000の7つの中核主題を重要課題として設定し、これまでCSR/CSV経営を推進してきましたが、外部環境の変化と新・中長期経営計画の策定に伴い、取組むべき7つのサステナビリティ重要課題(マテリアリティ)を特定しました。「伊藤園グループサステナビリティ基本方針」に則り、この7つのマテリアリティ(「食生活と健康への貢献」「持続可能な国内農業への貢献」「環境」「地域社会・コミュニティとのつながりの深化」「持続可能なサプライチェーンへの貢献」「多様な人財と全員活躍の推進」「コーポレート・ガバナンス」)を経営戦略に据え、中長期経営計画と相互に連動させながら、取組みを進めていきます。

当社グループは、TCFD提言に基づき、気候変動に関わるリスクと機会が事業活動に与える影響について、2020年度に主力原料である緑茶を対象にシナリオ分析を実施しました。

2021年度は、シナリオ分析の対象を当社事業のバリューチェーン全体に拡大し、「1.5 / 2」、「4」シナリオにおけるリスクと機会を分析し、当社事業への影響評価と対応策の検討を進めました。2022年4月にTCFD提言への賛同を表明しています。詳細については、統合レポートおよび当社コーポレートサイトをご参照ください。

https://www.itoen.co.jp/ir/library/report_backnumber/

<https://www.itoen.co.jp/sustainability/>

<人的資本についての取組み>

当社では、最も大切な財産は「人」であるという考えに基づき、常に前向きに挑戦できる人材の育成を目指しています。人材を「人財」として捉え、人的資源「コスト(=管理)」から人的資本「投資(=価値創造)」とすることで経営戦略と連動した取組みを実現していきます。

(1)社内研修制度「伊藤園大学・伊藤園大学院」

社員の成長を促進し、社員自らの夢を実現するための一つの支援として社内研修制度「伊藤園大学・伊藤園大学院」を毎年開設し、ビジネス・経営等に必要の専門知識を習得できる教育の機会を提供することで、積極的な自己啓発支援を行っています。

(2)「伊藤園ティーテイスター制度」

1994年から開始した「ティーテイスター(茶資格)制度」は、お茶に関する高い知識と技術を持つ社員に資格を与え、お茶に関する知識と技術の向上、社内外への茶文化の普及などを旨とした伊藤園グループ独自の制度です(2017年3月より、厚生労働省認定の社内検定制度となりました)。「世界のティーカンパニー」の実現に向けた社員の育成強化のひとつとして、国内外のグループ会社で取り組んでいます。

(3)健康経営

当社は、2021年5月に「伊藤園グループいきいき健康宣言」を策定しました。健康経営の実施により、社員一人ひとりが健康でいきいきと働き、明るく前向きに挑戦する姿を通じて社会に貢献できる企業を目指しています。具体的にはバランスの取れた食事、適正体重の維持、適度な運動、良い睡眠という4つの軸を中心に全社員が規則正しい生活習慣を実現することで、社員の活力向上や生産性向上等の組織の活性化を通じて、中長期的な企業価値向上を目指します。

(4)定年延長

当社は、これまで60歳の定年後も、最大5年間勤務できる再雇用制度を設けていましたが、社員が安心していきいきと働くことができる環境を整備するため、2022年5月から65歳を定年とする定年延長を決定しています。これまでに培った経験や知識、ノウハウをさまざまな職場で発揮できる環境を整え、70歳まで健康でいきいきと働ける仕組みづくりを推進していきます。

<知的財産についての取組み>

(1)当社の知財体制

当社は、知的財産方針に基づき、中長期経営計画に定める重要戦略を踏まえて、社会課題解決と企業価値向上に資する知財経営を推進します。社内に弁理士、弁護士を擁するとともに、外部の専門家も活用しながら、専門部署としての知的財産部を有しています。また、生産本部の研究開発部門にも知的財産部員が駐在し、研究開発部門の支援を積極的に行う体制を整えています。

知的財産部では各部門と連携し、研究開発戦略・ブランド戦略の支援を行っているほか、知財教育による支援も行っています。また、昨年よりIPランドスケープの活動を開始し、研究開発戦略会議及び事業計画会議にて提言を行っています。そうした活動内容および知財に関するリスクマネ

ジメント事案を、担当執行役員経由で取締役会に報告し、フィードバックを得ています。

(2) 経営戦略への支援

伊藤園グループミッション「健康創造企業」

「健康創造企業」の実現に向けて、緑茶、抹茶の認知機能への影響をはじめとする、食品の機能性に関する研究開発を知的財産活動により支援することで、独自の健康価値の高い製品を提供し、お客様の健康な生活に貢献します。

長期ビジョン「世界のティーカンパニー」

「世界のティーカンパニー」の実現に向け、当社のコア事業であるお茶関連では、サプライチェーンを意識した茶畑から茶製品、茶殻リサイクルまでの知的財産権を確保し、事業を通じて環境・社会課題にも貢献しています。

海外事業強化の支援としては、今期から海外人材への知財教育をスタートします。また、各国における知的財産権の取得、リスク回避のため、各国の係争・審査実態の情報を収集しながら適切かつ効果的な権利取得を推進していきます。

(3) 人材の育成及びイノベーション促進への投資

当社は、かつて不可能といわれた無糖茶の飲料化を行うなど、様々なイノベーションを通じて成長してきました。イノベーションは当社にとっての成長の源泉です。知的財産部は、研究開発部門など知財創出に携わる部門に対して、知識やスキルを教育することにより、知財創出のための人材育成を進めています。

また、制度面では、「発明補償金制度」の制定・運用により、従業員の知財創出を奨励し、事業発展に寄与することにも取り組んでいます。補償金の支払い対象となった件数は2021年4月期で年間147件となります。なお、本年度からは、事業に対して顕著な貢献をした発明を特に褒賞すべく、「特別実施補償金」を新たに導入しました。金額は発明1件につき原則100万円の上乗せですが、貢献度合いが極めて高いと合議された場合は金額の上限を無くしました。また、2021年4月期の研究開発費の売上高に対する比率は0.38%となっております。

【補充原則4 - 1(1) 取締役会の決定事項および経営陣に対する委任の範囲】

当社取締役会は、経営全般に対する監督機能を担い、経営の公正性・透明性を確保するとともに、持続的成長と中長期的な企業価値の向上を促し、収益力・資本効率等の改善を図るべく、法令上取締役会が決定すべき事項とされている重要な業務執行の決定等を通じて、迅速・果敢な意思決定を行っています。

上記の重要な業務執行の決定等以外の業務の執行及びその決定については、執行役員会等の下位の会議体及び当該業務の担当役員、執行役員等に権限委譲を行うとともに、取締役会はそれらの会議体及び役員等の職務執行の状況を監督しています。

(当社ガイドライン第5条(取締役会の役割))

【補充原則4 - 1(3) 最高経営責任者等の後継者計画】

当社は、代表取締役社長等の経営者育成を含む人材育成プログラムに取り組んでいます。なお、取締役会の諮問機関である指名・報酬委員会を設置しています。

【原則4 - 9 社外役員の独立性判断基準】

当社ガイドライン「別紙 当社の独立社外役員にかかる独立性判断基準」をご参照ください。

【補充原則4 - 10(1) 委員会構成・権限】

当社は、取締役等の指名・報酬などの特に重要な事項について、独立社外取締役の適切な関与・助言を得ることにより、取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化するため、指名・報酬委員会を設置しています。

詳細については、本報告書の「II. 1. [取締役関係] 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」における補足説明をご参照ください。

(当社ガイドライン第4条(指名・報酬委員会))

【補充原則4 - 11(1) 取締役会のバランス、多様性及び規模に関する考え方】

当社の取締役会の構成は、経営戦略等に照らして知識・経験・能力を考慮し、全体としてバランス良く備え、取締役会における実効性ある意思決定及び実質的な議論を確保するために必要かつ適切な人数で構成することを基本とし、ジェンダ - や国際性、職歴、年齢の面を含む多様性の確保の観点にも十分配慮して決定します。

(当社ガイドライン第6条(取締役会の構成))

現在、当社の取締役会の構成員数は13名(うち社外取締役5名)であり、持続的な成長及び中長期的な企業価値向上に向けて、長期ビジョン「世界のティーカンパニー」に照らして必要とされる知識・経験・能力を有する取締役で構成されています。独立社外取締役のうち1名は、他社での経営経験を有しています。

取締役の有するスキル等の組み合わせについては、本報告書にスキル・マトリックスを別紙添付しています。取締役の選任に関する方針・手続きについては、当社ガイドライン第7条(取締役の指名方針及び指名・解任手続き)をご参照ください。

【補充原則4 - 11(2) 取締役・監査役の上場会社の役員兼任状況】

当社コーポレートサイトに掲載しています「有価証券報告書」をご参照ください。

https://www.itoen.co.jp/ir/library/securities_backnumber/

【補充原則4 - 11(3) 取締役会実効性評価】

当社は、取締役会の実効性に関する分析及び評価を2015年度より毎年実施し、取締役会の機能向上に努めています。2021年度は、評価項目を一部変更し、以下の方法により実施しました。

(1) 評価方法

実施期間：2022年3月から4月まで

対象者：全取締役及び全監査役

評価方法：

・アンケートによる自己評価を実施

- ・アンケート結果を踏まえた個別インタビューを実施
- ・アンケート及びインタビューの結果を集計・分析

(2) 評価項目

- 取締役会の規模・構成
- 取締役会の議論
- 取締役会の運営状況
- 株主との関係
- 指名・報酬委員会の構成・審議等
- 自己評価

(3) 評価結果

- ・取締役会の規模・運営に関しては、経営判断及び監督機能を果たす上で、十分に機能していることが確認されました。一方で、構成に関しては、多様性の面から女性取締役の登用が今後の課題として挙げられました。
- ・また、ESGなどサステナビリティの視点に立った中長期的な経営戦略に関する議論や、「世界のティッカーカンパニー」に向けた国内外グループ会社に関する執行状況等の共有化と議論の一層の充実が課題として挙げられました。
- ・あわせて、議論の更なる充実に向けて、社外取締役・監査役への情報の提供・共有の機会の一層の充実も認識されました。

当社は今後も継続的に課題の解決を図ることで、取締役会の実効性の更なる向上に努めていきます。

【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、取締役及び監査役がその役割及び機能を果たすために必要とする情報を収集・提供し、取締役及び監査役の職務執行を支援するほか、必要な研修等を実施します。

当社の社外取締役及び社外監査役については、その役割及び機能を果たすために、当社グループの経営戦略、経営計画、各種事業の状況、経営課題等につき、その就任時および就任後適時に、各主管部署からの説明などにより、十分な理解を図ります。

(当社ガイドライン 第11条(取締役及び監査役の研修等の方針))

【原則5 - 1 株主との建設的な対話に関する方針】

当社は、自社の資本コストを的確に把握した上で、経営幹部等による株主との建設的な対話を通じて、株主の声に耳を傾け、その関心・懸念に正当な関心を払うとともに、事業ポートフォリオの見直しや、設備投資・研究開発投資、人的資本への投資等を含む自らの経営方針を分かりやすい形で明確に説明し、その理解を得る努力を行います。さらに決算発表後の取締役会においては、株主やアナリストから寄せられた意見を共有し、経営戦略のレビューなどに積極的に活かしていきます。

(当社ガイドライン 第16条(株主との建設的な対話に関する方針))

詳細については、本報告書「IRに関する活動状況」をご参照ください。

2. 資本構成

外国人株式保有比率

20%以上30%未満

【大株主の状況】 更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
グリーンコア株式会社	17,603,400	19.73
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	9,989,000	11.20
公益財団法人本庄国際奨学財団	5,200,000	5.83
ステート ストリート バンク アンド トラストカンパニー 505223	5,058,511	5.67
本庄八郎	2,446,230	2.74
東洋製罐グループホールディングス株式会社	1,955,200	2.19
株式会社りそな銀行	1,933,100	2.17
株式会社日本カस्टディ銀行(信託口)	1,882,000	2.11
伊藤園従業員持株会	1,874,090	2.10
ザ バンク オブ ニューヨーク メロン(インターナショナル)リミテッド 131800	1,811,000	2.03

支配株主(親会社を除く)の有無

親会社の有無

なし

補足説明

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f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

会社との関係(2) 更新

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
田口 守一			田口守一氏は、長年にわたり法務の研究に携わり、専門的見地から適切な助言をしていただいています。その豊富な経験と幅広い見識を活かし、客観的に経営の監督を行っていただく為、社外取締役として選任しています。また、田口守一氏は、当社の元常務取締役田口寛氏の実兄ですが、田口寛氏は2012年7月に退任しておりますので、田口守一氏の独立性に問題はないと判断しております。加えて、東京証券取引所が定める一般株主と利益相反の生じるおそれがあるとされる事項に該当しておらず、独立性を有しています。
臼井 祐一			臼井祐一氏は、長年にわたり警察官としての豊富な経験と幅広い見識を有しており、また物流企業にて直接会社経営に關与した経験も有ります。その多様な経験と見識を活かし、客観的に経営の監督を行っていただく為、社外取締役として選任しています。また、東京証券取引所が定める一般株主と利益相反の生じるおそれがあるとされる事項に該当しておらず、独立性を有しています。
田中 豊			田中豊氏は、税理士としての専門的な知見と幅広い知識及び経験を有しており、社外監査役としての経験もあります。その多様な経験や知識を活かし、客観的に経営の監督を行っていただく為、社外取締役として選任しています。また、東京証券取引所が定める一般株主と利益相反の生じるおそれがあるとされる事項に該当しておらず、独立性を有しています。
高野 秀夫			高野秀夫氏は、長年東京商工会議所において様々な企業の経営支援に深く参画してきました。その豊富な経験と幅広い見識を活かし、客観的に経営の監督を行っていただく為、社外取締役として選任しています。また、東京証券取引所が定める一般株主と利益相反の生じるおそれがあるとされる事項に該当しておらず、独立性を有しています。
阿部 啓子			阿部啓子氏は、東京大学大学院農学生命科学研究科の教授として豊富な経験と専門的な知見を有し、長年にわたり食品の機能性研究の分野において活躍されてきました。その豊富な経験と知見から今後の中長期経営にかかわる研究開発分野において有用な助言をいただけるものと判断し、新たに社外取締役に選任しています。また、東京証券取引所が定める一般株主と利益相反の生じるおそれがあるとされる事項に該当しておらず、独立性を有しています。

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

	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	指名・報酬委員会	5	0	2	3	0	0	社外取 締役
報酬委員会に相当 する任意の委員会	指名・報酬委員会	5	0	2	3	0	0	社外取 締役

補足説明 更新

当社は、取締役等の指名・報酬などの特に重要な事項について、独立社外取締役の適切な関与・助言を得ることにより、取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化するため、指名・報酬委員会を設置しています。

(委員会構成の独立性に関する考え方)

指名・報酬委員会は、その独立性を確保するため、社外取締役を含む取締役の委員3名以上で構成し、その過半数を独立社外取締役とします。委員は、取締役会の決議によって選定し、委員長は、独立社外取締役である委員の中から、指名・報酬委員会の決議によって選定します。

(委員会の権限・役割)

指名・報酬委員会は、取締役会の諮問機関として、以下の事項を審議し、取締役会に答申を行います。

- (1)取締役会の構成に係る方針
- (2)取締役、執行役員及び監査役の選解任、候補者案に関する事項
- (3)代表取締役の選定・解職案、役付執行役員に関する事項
- (4)代表取締役社長の後継者計画に関する事項
- (5)取締役、執行役員の報酬枠・報酬制度、報酬額及び監査役の報酬枠に関する事項
- (6)主要な子会社及び関連会社の役員人事、報酬に関する事項
- (7)その他コーポレートガバナンスに関する事項

(委員会の構成)

委員長	社外取締役	田中豊
委員	代表取締役社長	本庄大介
委員	代表取締役副社長	本庄周介
委員	社外取締役	田口守一
委員	社外取締役	臼井祐一

(委員会の開催回数と出席率)

年間4回開催し、主にスキル・マトリックス、役員人事、報酬等について答申を行いました。各委員の出席率は100%です。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の員数	5名
監査役の人数	4名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役は、会計監査人と年度計画策定に始まり、事業年度を通じて定期的会合及び往査への立会を行い、監査手続き、日程及び監査の実施状況・結果等に関して説明を受け、意見交換を行なっております。

また、当社の内部監査部は代表取締役直轄部署として、他の部門から独立した形で設置され、業務全般に亘る監査、内部統制システムの整備・運用状況の監査等を行っております。監査役は、内部監査部の実施する監査への同行、内部監査報告書閲覧等を通じて、適宜情報及び意見交換を行なう等、連携を図っております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	3名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	2名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係()												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m
高澤嘉昭	弁護士													
宮嶋孝	他の会社の出身者													
横倉仁	弁護士													

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 上場会社又はその子会社の非業務執行取締役又は会計参与
- c 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- d 上場会社の親会社の監査役
- e 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- f 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- g 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- h 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
- i 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)
- j 上場会社の取引先(f、g及びhのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- k 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)
- l 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- m その他

会社との関係(2) 更新

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
高澤嘉昭			専門性を重視して選任いたしました。高澤嘉昭氏は、弁護士として法務的な観点から監査体制の強化を図るため、社外監査役として選任しています。また、東京証券取引所が定める一般株主と利益相反の生じるおそれがあるとされる事項に該当しておらず、独立性を有しています。
宮嶋孝			専門性を重視して選任いたしました。宮嶋孝氏は長年の金融機関における経験とともに、経営に携わる経験もあります。金融・財務に関する幅広い知識と見識を経営の監視・監査に活かしていただく為、社外監査役に選任しています。
横倉仁			専門性を重視して選任いたしました。横倉仁氏は、公認会計士及び弁護士として専門的な知見ならびに幅広い知識及び経験を有しており、会計・法務に関する高度な専門知識と見識を当社経営の監視・監査に活かしていただく為、社外監査役に選任しています。また、東京証券取引所が定める一般株主と利益相反の生じるおそれがあるとされる事項に該当しておらず、独立性を有しています。

【独立役員関係】

独立役員の数 **更新**

7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者をすべて独立役員にしております。

【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、ストックオプション制度の導入

該当項目に関する補足説明 **更新**

1. 2004年7月28日定時株主総会決議に基づくもの(株式会社伊藤園第2回新株予約権)
 - (1)新株予約権の目的となる株式の種類および数(発行時)
当社普通株式 146,000株
 - (2)特に有利な条件をもって新株予約権を発行する理由
当社および当社子会社は、2002年8月より役員退職金の新規積立を停止しておりましたが、2004年9月より役員退職慰労金制度を廃止しました。これに伴い、役員退職慰労金の過去積立未精算分につきましては、金銭での支給は行わず、当社および当社子会社の役員が当該会社を退任するまで、権利行使できないことを条件とし、権利行使価額を1株当たり1円に設定した新株予約権を無償で発行しました。
 2. 2011年7月26日定時株主総会決議に基づくもの(株式会社伊藤園第12回新株予約権)
 - (1)新株予約権の目的となる株式の種類および数(発行時)
当社普通株式 19,500株
 - (2)新株予約権を発行する理由
当社の取締役の報酬の一部について、当社の株価との連動性を高め、株価変動による影響を株主の皆様と共有する立場に置くことによって、取締役の当社の株価や業績への関心度を高め、株価上昇及び業績向上への意欲や士気を一層高めることを目的として、新株予約権の行使に際して出資される財産の価額を1株あたり1円に設定した新株予約権を業績連動株式報酬型ストックオプションとして無償で発行しました。
 3. 2011年7月26日定時株主総会決議に基づくもの(株式会社伊藤園第13回新株予約権)
 - (1)新株予約権の目的となる株式の種類および数(発行時)
当社普通株式 15,100株
 - (2)新株予約権を発行する理由
当社の取締役の報酬の一部について、当社の株価との連動性を高め、株価変動による影響を株主の皆様と共有する立場に置くことによって、取締役の当社の株価や業績への関心度を高め、株価上昇及び業績向上への意欲や士気を一層高めることを目的として、新株予約権の行使に際して出資される財産の価額を1株あたり1円に設定した新株予約権を業績連動株式報酬型ストックオプションとして無償で発行しました。
 4. 2011年7月26日定時株主総会決議に基づくもの(株式会社伊藤園第14回新株予約権)
 - (1)新株予約権の目的となる株式の種類および数(発行時)
当社普通株式 17,900株
 - (2)新株予約権を発行する理由
当社の取締役の報酬の一部について、当社の株価との連動性を高め、株価変動による影響を株主の皆様と共有する立場に置くことによって、取締役の当社の株価や業績への関心度を高め、株価上昇及び業績向上への意欲や士気を一層高めることを目的として、新株予約権の行使に際して出資される財産の価額を1株あたり1円に設定した新株予約権を業績連動株式報酬型ストックオプションとして無償で発行しました。
- ()行使期間が終了していないもののみ記載しています。

ストックオプションの付与対象者

社内取締役、社内監査役、社外監査役、子会社の取締役

該当項目に関する補足説明 **更新**

新株予約権の目的となる株式数

	発行日現在	対象者
(1)株式会社伊藤園第2回新株予約権	146,000株	25名
(2)株式会社伊藤園第12回新株予約権	19,500株	12名
(3)株式会社伊藤園第13回新株予約権	15,100株	8名
(4)株式会社伊藤園第14回新株予約権	17,900株	8名

【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**

2022年4月期におきまして、当社の役員報酬の内容は以下のとおりとなっております。

取締役(社外取締役を除く)	585百万円	10名
監査役(社外監査役を除く)	13百万円	1名
社外取締役	42百万円	4名
社外監査役	31百万円	4名

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

取締役の報酬等は、当社のコーポレートガバナンスに関する基本的な考え方や報酬の基本方針に沿って、客観性及び透明性を確保するため、独立社外取締役が過半数を占める指名・報酬委員会において審議します。取締役会は、指名・報酬委員会からの答申を尊重して決定します。また、取締役の個別報酬等は、指名・報酬委員会において、その内容が決定方針と整合していることや、報酬基準に基づいて評価されていることなどを審議し、取締役会は、指名・報酬委員会からの答申を尊重して決定します。

1、基本方針

伊藤園グループ経営理念「お客様第一主義」に沿って、企業の持続的発展と企業価値を高める報酬であること
取締役の役割・責任の大きさと業績貢献に応じた報酬であること
株価との連動性を高めることで、株主の皆様との共有を図り、経営への動機付けとなる報酬であること
客観的かつ公平な審議に基づき、外部データを参考に決定された報酬であること

2、報酬構成

社内取締役の報酬等は、固定報酬と業績連動報酬で構成し、報酬等の構成比率は、固定報酬約70%、業績連動報酬約30%とします。
社外取締役の報酬等は、固定報酬のみとします。

固定報酬(基本報酬)

固定報酬は、株主総会にて決議された報酬限度枠の範囲内における金銭報酬とし、原則、月次払いとします。
社内取締役の報酬額は、業績及び計画の達成状況を勘案の上、決定します。

業績連動報酬

業績連動報酬は、当社の株価との連動性を高め、株価変動による影響を株主の皆様と共有する立場に置くことによって、取締役の当社の株価や業績への関心度を高め、株価上昇及び業績向上への意欲や士気を一層高めることを目的とし、業績報酬と株式報酬で構成します。業績報酬は、業績に基づく金銭報酬とし、原則、月次払いとします。
株式報酬は、業績連動株式報酬型ストックオプションとしての新株予約権を報酬とし、各取締役に付与される新株予約権は、業績を厳密に評価して年1回決定します。

()業績連動報酬の評価

評価は、業績と報酬を連動させるため、経営指標を業績項目として設定し、役位別に連結・個別の割合基準を定めるとともに、各担当内容を勘案した上、それぞれの経営指標にポイントを付与することで総合評価をします。

()業績項目となる経営指標

業績項目となる経営指標は、主に「売上高(成長性)」、「営業利益(収益性)」、「営業キャッシュ・フロー(安定性)」、「1株当たり当期純利益(収益性)」、「自己資本利益率(効率性)」、「株主資本配当率(株主還元)」等の指標とします。

監査役報酬は、固定報酬のみとします。

()取締役の固定報酬の限度額は、月額100百万円、業績連動報酬に係る報酬限度額及び報酬限度株式数は、月額100百万円、普通株式32,000株
監査役の固定報酬の限度額は、月額6百万円

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役及び社外監査役に対して、適宜情報提供や資料送付をしており、必要に応じて説明を行っております。

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

当社の主要な経営機構は、取締役会、監査役会等であります。取締役会は、原則月に1回開催され、経営の基本方針・経営戦略等の重要事項を協議決定するほか、取締役の業務執行の監督を行っています。また、取締役13名中5名は社外取締役であり、独立的立場から職務執行を監督・牽制する機能を担っています。

監査役会は常勤監査役1名、非常勤監査役3名(いずれも社外監査役)で構成され、取締役会等の重要会議への出席、重要書類の閲覧、業務執行部署への往査等を通じて、取締役の職務執行の適法性を中心に監査し、必要に応じて意見表明をしています。監査役会は、原則毎月1回開催され、監査に関する重要事項を協議決定するほか、監査実施状況、課題認識等の情報共有及び意見交換等を行っています。

東京証券取引所に独立役員として7名届け出をしており、いずれも客観的・中立的視点に立った監査・監督機能を発揮し、健全なコーポレート・ガバナンスの形成に貢献しています。

代表取締役の直轄部署である内部監査部は、年間計画・方針に則り、社内の各部署及びグループ子会社の業務監査並びに内部統制監査を実施し、監査概要を随時、執行役員会に報告するほか、同部が作成する指摘事項に対する改善状況を含めた部署別の監査報告書を代表取締役、監査役等が閲覧しています。監査役は、内部監査部の実施する監査への同行、内部監査報告書閲覧等を通じての情報共有・意見交換等により、実効性のあるグループ監査体制の構築に努めています。

会計監査人は有限責任あずさ監査法人を選任しています。会計監査人は、所定の監査計画と監査基準に則り、独立的・中立的視点から会計の専門家としての高度な専門知識に基づいて会計監査を実施しています。会計監査人の監査の相当性につきましては、監査役が検証しています。

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 更新

監査役会設置会社として、監査役4名中3名が社外監査役であり、各々の専門的知見(法務・財務・会計)を基に、独立的立場から忌憚のない意見を表明する等、取締役の職務執行の適法性等を適切に監査していること、また、5名の社外取締役は法律や食品機能性研究分野の学識経験者、大手企業役員経験者、税務に関する専門的な有識者及び経営に関する幅広い見識者であり、経営の効率化、経営判断の妥当性等に関して、高い見識と豊かな経験に基づく適正な監督機能の発揮が期待されること等から、現状のコーポレート・ガバナンス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

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	株主総会開催日の原則3週間前に発送するとともに、発送前に当社コーポレートサイトに早期開示しています。
集中日を回避した株主総会の設定	当社の決算期は4月のため、株主総会を7月下旬に開催しています。
電磁的方法による議決権の行使	パソコン、スマートフォンを使用したインターネットによる議決権行使を可能としています。
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	株式会社ICJが運営する「議決権電子行使プラットフォーム」を利用しています。
招集通知(要約)の英文での提供	英文招集通知(全文)を作成し、和文と同日に当社グローバルサイトに開示しています。
その他	招集通知を発送日より原則約1週間前に当社コーポレートサイトに掲載しています。

2. IRに関する活動状況 更新

	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	当社コーポレートサイトに「情報開示の基本姿勢」など、ディスクロージャーポリシーの内容を掲載しています。	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	継続的に全国各地で「おいしいお茶のいれ方セミナー」をはじめとした個人投資家向け説明会を実施しています。2021年度は新型コロナウイルス感染症の感染拡大影響により、WEB等を活用したセミナーを随時開催しています。	なし

アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	第2四半期決算・通期決算については、社長を説明者とする決算説明会を開催し、説明会に出席できない機関投資家向けにオンデマンド配信を実施しています。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	北米・欧州・アジアを中心に、社長やIR担当役員を説明者とする個別面談や証券会社主催のカンファレンスへ参加し、直接対話を実施しています。	あり
IR資料のホームページ掲載	当社コーポレートサイトに、公平性の観点から決算発表後に「決算短信」「決算説明会資料(IR資料)」などを速やかに掲載し、機関投資家、個人投資家などすべてのお客様が閲覧できる環境を整備しています。その他、「伊藤園統合レポート」「事業報告書(株主の皆様へ)」「IRニュースリリース」「有価証券報告書」「株主総会招集ご通知」など、投資判断に資する情報を積極的に開示することで企業理解の促進と社会からの適正な評価、中長期的な企業価値の向上を目指しています。 なお、外国人投資家にも配慮し、「決算短信」、「決算説明会資料(IR資料)」、「IRニュースリリース」および「伊藤園統合レポート」などの英語版を、当社グローバルサイトに掲載しています。	
IRに関する部署(担当者)の設置	管理本部の所管として広報部IR課を設置しています。	
その他	国内・海外のアナリストや機関投資家との対話を継続的に実施しています(沈黙期間を除く)。	

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	当社の経営理念「お客様第一主義」に基づき、「伊藤園グループコンプライアンス行動基準の手引」「伊藤園グループ環境方針」「伊藤園グループ人権方針」「伊藤園グループ調達方針」等で、各ステークホルダーの立場の尊重について規定しています。
環境保全活動、CSR活動等の実施	<p>当社グループは、気候変動、水資源、プラスチック問題、資源の枯渇等の環境課題を背景に、脱炭素社会と資源循環型経済へ移行する取組みを推進するため、「伊藤園グループ環境方針」を定め、「伊藤園グループ中長期環境目標」を設定しています。</p> <p>気候変動については、CO2排出量削減目標を見直し、新たに目標を設定しました。「2050年度カーボンニュートラル」を掲げ、2030年度のCO2排出量削減目標をScope1、2は50%削減(2018年度比)、Scope3は総量20%削減(2018年度比)に引き上げました。</p> <p>水資源については、自社及び協力工場における自社専用ラインの、製造工程における循環水の利用促進などによる取水量の削減に取り組んでいます。また、協力工場と協働し水源地の保全活動にも取り組んでいます。</p> <p>プラスチック問題については、ペットボトルに使用するリサイクル材など(生物由来素材を含む)の使用を推進しています。「気候変動」「水資源」「容器包装」についての、「伊藤園グループ中長期環境目標」は当社コーポレートサイトをご参照ください。 https://www.itoen.co.jp/sustainability/environment/</p> <p>生物多様性については、「伊藤園グループ生物多様性保護の基本的方針」に基づき、茶産地育成事業における減農薬や有機栽培の技術開発による環境保全型農業に取り組んでいます。また、茶産地育成事業においては、農業における食品安全、環境保全、労働安全等の持続可能性を確保するための生産工程管理の認証制度「GAP認証(*)」を取得しています。今後もこれらを継続すると共に、生物多様性リスクの調査にも取り組んでいきます。 伊藤園グループ生物多様性保護の基本的方針 https://www.itoen.co.jp/company/policy/biodiversity/</p> <p>また、「茶産地育成事業」「茶殻リサイクルシステム」「お茶で日本を美しく。」などの当社の特長的な取組みや、その他のESGの取り組みについては、統合レポートおよび当社コーポレートサイトで開示しています。 統合レポート https://www.itoen.co.jp/ir/library/report_backnumber/ コーポレートサイト https://www.itoen.co.jp/sustainability/</p> <p>(*)食の安全や環境保全に取り組む農場に与えられるGAP認証制度には、世界基準である「グローバルGAP」のほか、日本GAP協会が展開する「JGAP」「ASIAGAP」などがあり、ここではこれら3つの認証のうちいずれかを取得した農園を指します。</p>

ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定

ディスクロージャーポリシーにしたがって、社外への情報提供を行っています。また、中長期経営計画や決算内容については、取締役会での決議後速やかにTDnetや当社コーポレートサイトにて公表しています。

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

当社では、経営理念である「お客様第一主義」に基づき、全てのステークホルダーの利益に沿い信頼に応えることを基本とし、業務運営の透明性を高め、当社グループの内部管理体制の有効性・効率性を更に向上させるため、内部統制システムに関して取締役会におけるその基本方針の決議に基づき、以下の通り諸体制が整備されています。社長直轄組織として他の管理部門、業務部門から独立している内部監査部は、内部統制システムの監査を行い、その監査結果は取締役専務執行役員を委員長とする内部統制推進委員会において審議され、取締役会において内部統制報告書として決議されます。

また、コンプライアンス室、内部監査部が法令、社会規範や企業倫理など広い範囲にわたり法令遵守への意識向上に努め業務運営の適正性をチェックし、継続的にコンプライアンス教育を実施することに加え、未整備な点につき業務改善を適時実施しています。

さらに、重要事項については取締役会または執行役員会に報告する体制を取ることで、内部統制システムの効果的運用を図っています。

1. 当社グループの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) コンプライアンス体制に係る伊藤園グループ行動規範・行動基準の手引きを取締役会において決議し、当社グループの取締役及び従業員等が法令及び定款並びに企業倫理を遵守した行動をとるための行動規範・行動基準としています。
- (2) 社長より任命された取締役を委員長とするコンプライアンス委員会及び当該委員会の運営事務局をコンプライアンス室に置き、伊藤園グループ行動規範・行動基準に基づき伊藤園グループのコンプライアンス体制の実効性を高めます。
- (3) 法令、その他コンプライアンスに関し反する行為について、従業員等が直接情報を提供できる方法として、社内、社外に相談窓口を設けています。

2. 取締役の職務執行に係る情報の保存及び管理に関する体制

- (1) 法令、社内規程に定める取締役の職務執行に係る情報の保存期間中は、検索可能な状態で文書または電磁的媒体に記録、保存し取締役及び監査役による閲覧が可能な状態を維持しています。
- (2) 上記文書の保存期間は、法令に別段の定めのない限り、文書取扱規程に定める各文書の種類によります。

3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- (1) 当社の業務執行に係るリスクを以下のとおり認識し、リスク担当部署を定め、規程、規則及びガイドラインを策定すると共に、横断的なリスク管理体制を構築しています。
 - ア) コンプライアンス上のリスク
「伊藤園グループ行動規範・行動基準」により、コンプライアンスの徹底を図るため、コンプライアンス室を中心として全社的なコンプライアンス教育を実施し推進しています。
 - イ) 情報セキュリティ上のリスク
情報保護に関しては、個人情報保護方針を定めており、個人情報の漏洩を未然に防止すると共に、業務上の情報管理については、コンピュータのセキュリティを強化し、情報の漏洩及び不正アクセスを防止します。
 - ウ) 品質及び環境上のリスク
伊藤園グループ品質管理方針を定め品質、製品の安全性の向上及び製造物責任の対応等を含め、組織的な管理体制を構築しています。環境上のリスクに関しては、環境マネジメントシステムの管理手法により環境リスクへの対応を、全社的な環境問題として取り組んでいます。
 - エ) 財産保全上のリスク
債権管理基準に従い与信管理及び債権回収管理を徹底し、取引先倒産による貸倒損失の発生を未然に防止するよう努めています。また、製品、原料、資材等棚卸資産管理に努め、不良在庫等の発生を未然に防止する体制整備に取り組んでいます。
 - オ) 災害及び事故のリスク
災害対策委員会において、BCP(事業継続計画)の見直し、災害対応マニュアルの更新を図り、災害時の被害を最小限に止めるべく取り組んでいます。
- (2) 不測の事態発生時には、社長を本部長とする対策本部を設置して、迅速な対応を行い被害の拡大を防止し、最小限に止める体制を整えています。

4. 取締役の職務執行が効率的に行われることを確保するための体制

- (1) 取締役会及び執行役員会を当該体制の基礎とし、原則毎月1回定期に行うほか、必要に応じて臨時に開催しています。
- (2) 取締役会の決定に基づく業務執行については、業務分掌及び職務権限規程に従い、各担当部門が実施し、担当取締役は必要に応じて確認を行っています。

5. 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) グループ会社におけるコンプライアンス体制を確保するため、「伊藤園グループ行動規範・行動基準」に準拠して行動基準等を定めると共に、グループ各社または、当社の法令違反等の行為について直接従業員等が当社に情報提供する手段として社内、社外に通報窓口を整備しています。
- (2) グループ会社の経営管理については、関係会社管理規程により管理体制及び管理基準を定め、定期的開催される報告会及び会議で報告・審査されると共に、重要事項の決定等に際しては取締役会の決議を得る体制となっています。
- (3) 内部監査部門は、当社及びグループ各社の内部統制の体制に関する監査を実施し、その結果を社長、監査役並びに取締役会に報告しています。

6. 監査役を補助すべき使用人に関する体制と当該使用人の取締役からの独立性に関する事項

- (1) 監査役を補助すべき専任の従業員については、監査役が必要とする員数を当社の従業員の中から監査役補助者として任命し、監査役の指揮命令下に置き、その指示の実効性を確保しています。

7. 当社グループ取締役及び使用人が監査役に報告するための体制その他の監査役への報告に関する体制

- (1) 当社グループ取締役及び従業員は、業務執行状況及び経営に大きな影響を及ぼす重要な課題につき適宜に監査役に報告を行います。
- (2) 監査役は必要に応じて当社企業グループの取締役及び従業員に対して報告を求めることができます。また、監査役に報告をした当社企業グループの取締役及び従業員に対して、当該報告をしたことを理由として、不利益な取扱いを行うことを禁じます。

8. 監査役の監査が実効的に行われることを確保する体制

- (1) 監査役は、社長、内部監査部門及び会計監査人と相互に情報、意見交換を行い監査業務の充実が図れる体制となっています。
- (2) 監査役は、当社内部体制の体制整備及び運用に問題があると認めるときは、取締役会で意見を述べると共に、改善策の実行及び報告を求めることができます。
- (3) 当社グループでの法令違反その他コンプライアンス上の問題については、監査役に適宜に報告される体制を確保します。
- (4) 当社は、監査役がその職務の執行について必要な費用の前払い等の請求をしたときは当該費用又は債務を適切に処理します。

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

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、社会的責任を強く意識し、社会的秩序を破壊し、企業の健全活動を阻害する個人及び団体とは一切の関係を遮断し、暴力団追放運動推進都民センター、警視庁管内特殊暴力防止対策連合会等と密接な連携をとり、暴力団や総会屋等の反社会的勢力からの不当要求に対しては、如何なる理由があろうとも、これに応じることなく、組織を挙げて対応し、役員はもとより全社員が毅然たる態度で断固対決姿勢で臨みます。

- (1) 反社会的勢力との対応原則である「利用しない」「恐れぬ」「金を出さない」の「三ない運動」に加えて、「暴力団と交際しない」を強化推進しています。
- (2) 反社会勢力による被害を防止するための基本原則である「組織としての対応」「外部専門機関との連携」「取引を含めた一切の関係遮断」「有事における民事と刑事の法的対応」「裏取引や資金提供の禁止」の5つの指針を遵守しています。

2. 反社会的勢力に向けた整備状況

当社グループは、「コンプライアンス企業・伊藤園グループ」の構築を目指し、2004年5月、伊藤園取締役会の諮問機関として「コンプライアンス委員会」を設置し、伊藤園本社に「コンプライアンス室」を新設しました。

全グループ企業及び全社員に反社会的勢力との対決方針を周知させるため「伊藤園グループ行動規範」及び「同・行動基準」等を作成し、これを「コンプライアンス行動基準の手引」及び「同・行動基準Q & A」の教育冊子に登載し、社員の対決意識を強めるため、コンプライアンス室、総務部渉外室、内部監査部などが協力して社員教育に力を注いでいます。

- (1) 管轄警察署、暴力団追放運動推進センター、特殊暴力防止対策連合会等の外部専門機関との連携を密にして情報入手に努めている。
- (2) 反社会的勢力に関する情報収集は、全社を挙げて取組み、情報の一元化による有効活用にも努めている。
- (3) 全社員に周知させるため、部署別、拠点別のコンプライアンス教育実施の際に指導を行っている。
- (4) グループ企業による「コンプライアンス推進責任者連絡会」において、グループ各社が同じ価値観の下に反社会的勢力との対決姿勢を貫くよう歩調を合わせている。

その他

1. 買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無

なし

該当項目に関する補足説明

当社は現時点において買収防衛策を導入していません。その理由として、買収防衛策が必ずしも有効的に機能するとは限らず、かつ導入により株価が下がり、かえって買収リスクを高めかねないと思われるためです。当社は、すべてのステークホルダーとの関係を密にして、業績を上げかつ当社を深く理解していただき、企業価値を常に高めることが重要と考えています。

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

< 適時開示体制の概要 >

当社は、内部情報に関する管理基準等を定め、「金融商品取引法」に違反する内部者取引(インサイダー取引)を未然に防止することを目的とする「内部情報管理規程」を制定しています。

当社は、この「内部情報管理規程」に基づき、当社の運営、業務及び財産の変動に関する事実や、投資者の投資判断に重要な影響を及ぼす事実(以下「重要事実」という)についての報告・開示体制を構築しています。(当社の会社情報の適時開示に係る社内体制の模式図参照)

(1) 情報管理責任者

取締役社長が情報管理責任者となります。ただし、取締役社長は、必要がある場合には取締役の中から情報管理責任者を指名することができます。

(2) 内部情報管理の主管部署

内部情報管理は広報部が行い、情報管理責任者の指揮・監督の下に全社的な情報管理の統括と対外的な公表に関する業務を行います。

(3) 内部情報の社内報告

情報の所管部署は、重要事実が発生したときは、電話・ファックス・文書等によって速やかに広報部に報告し、広報部は、その報告を受けた後、ただちに情報管理責任者に報告します。

(4) 重要事実の発生及び適時開示情報の検討

取締役社長(情報管理責任者)、広報部長、当該案件担当役員及び担当部署長等により重要事実の発生及び適時開示情報が否かについて検討し、取締役会に上程または報告します。

(5)内部情報の公表

重要事実の公表は広報部が速やかに行います。

株主総会

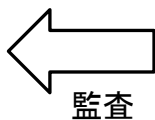
選任・解任

取締役会
【経営・監督】

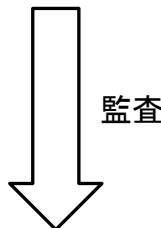
選任・解任

監査役会
【経営監視】

選任・解任

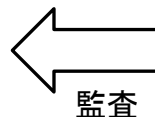


諮問委員会
・指名・報酬委員会
・リスクマネジメント委員会
・コンプライアンス委員会 他



選任・解任

代表取締役



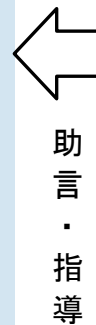
【経営執行】

【内部統制】

執行役員会

内部監査部

コンプライアンス室



サステナビリティ
推進委員会

各種専門委員会
・内部統制推進委員会
・災害対策委員会
・長期経営計画委員会
・人事制度改善委員会 他

ESG推進部

会計監査人

社外弁護士

当社取締役及び監査役のスキル・マトリックス

	氏名	役職	企業経営	ブランド戦略 マーケティング 営業	R&D・農業 調達・製造	海外戦略	財務・会計	人事・労務 人材開発	ESG	法務 コンプライアンス リスク管理
取締役	1	本庄 八郎	代表取締役会長	○		○				
	2	本庄 大介	代表取締役社長 執行役員	○	○	○			○	
	3	本庄 周介	代表取締役副社長 執行役員	○	○	○			○	
	4	渡辺 實	取締役副会長 執行役員	○		○	○	○		
	5	中野 悦久	取締役 専務執行役員	○		○			○	
	6	神谷 茂	取締役 専務執行役員	○	○					
	7	Yosuke Jay Oceanbright Honjo	取締役	○	○		○			
	8	平田 篤	取締役 専務執行役員	○				○	○	○
	9	田口 守一	社外取締役						○	○
	10	臼井 祐一	社外取締役	○				○	○	
	11	田中 豊	社外取締役				○		○	
	12	高野 秀夫	社外取締役	○					○	
	13	阿部 啓子	社外取締役			○				
監査役	1	中込 修二	常勤監査役	○	○					
	2	高澤 嘉昭	社外監査役							○
	3	宮嶋 孝	社外監査役	○			○			
	4	横倉 仁	社外監査役				○			○

※上記一覧表は、各人の有するすべてのスキルを表すものではありません。
各人の有する、特に専門性の高いスキル最大4つに○を付けています。