

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

当社におけるコーポレート・ガバナンスとは、「グループ理念」、「ビジョン」、「行動指針」に基づき、事業の一環として社会課題の解決を図るために、また、すべてのステークホルダーから信頼を得るために、当社グループ全体に監督・監視など内部統制機能を充実させた透明性の高い経営組織体制を整備し、的確な経営の意思決定とスピーディな業務執行を行うことをいいます。

当社は、この基本的な考え方に基づき、持続的な成長と中長期的な企業価値向上の実現を目的として、コーポレート・ガバナンスに関する枠組みを示した「伊藤ハム米久ホールディングスグループ コーポレート・ガバナンス基本方針」を制定しています。

なお、「伊藤ハム米久ホールディングスグループ コーポレート・ガバナンス基本方針」につきましては、当社ウェブサイトにおいて開示しています。

< 伊藤ハム米久ホールディングスグループ コーポレート・ガバナンス基本方針 >

<https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/csr/governance.html>

【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】

当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則を全て実施しています。

【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】

当社は、一定の条件を満たし、かつ「取引の維持・発展」に資すると認められる場合を除いて、政策保有株式を保有しないことを基本方針としています。

事業年度終了後、速やかに全ての政策保有株式について保有の合理性を確認し、その結果をグループ経営会議にて検証を行い、取締役会に報告しています。

保有の合理性が認められないと判断した銘柄は、発行会社との対話・交渉を実施しながら売却を進めています。

議決権行使については、提出された議案が発行会社の持続的な成長と企業価値の向上に資するものであるかを総合的に判断し、賛否を決定します。

【原則1-7 関連当事者間の取引】

当社は、取締役が利益相反取引を行う場合には、取締役会の審議・決議が必要であるとの規定を定めています。

大株主など、取締役以外の関連当事者との取引にあたっては、大株主など以外からも複数の見積りを入手し、市場の実勢価格を勘案して発注先および価格を決定しています。

【補充原則2-4 社内の多様性の確保】

(1)多様性の確保についての考え方、多様性の確保に向けた人材育成方針・社内環境整備方針

人材の多様性の確保を含む人材育成の方針

当社は、従業員一人ひとりの多様な視点や価値観を活かしながら、積極的に変革に挑戦し続けていくことが企業の競争力や成長力を高める源泉であると考えています。一方で、少子高齢化や労働人口の減少など、労働市場の不確実性は高まっており、従業員の価値観や働き方も多様化する中で、従業員が働きやすく、自律的に成長できるような環境を醸成していくことも重要な課題であると認識しています。このような観点から、長期的な人材育成を基本に据えながら、多様性や価値観を尊重し、持続的な挑戦によって個人のキャリア形成が自律的にできるよう支援していくことを人材育成の基本方針としています。

取り組み事例は、当社ウェブサイト掲載の「2023年3月期 有価証券報告書」をご参照ください。

人材採用方針

当社では、国籍や性別を問わず応募者の適性や能力を重視した公正公平な採用活動を方針としています。加えて、多様性の確保という視点においては管理職や係長級における女性比率の向上を目指し、定期学卒採用およびキャリア採用における女性比率の拡大を推進しています。さらに変革の激しい時代に、既成概念を打破し新たな価値を創造していくためにもキャリア採用を継続し、年齢を問わず事業運営のニーズに合った専門性の高い中核人材の確保・育成に努めていきます。

従業員の安全・健康に関する方針

当社は、当社の事業に関わるすべての方々が安全に安心して働くことができる職場環境を実現することを労働安全衛生の基本方針としています。取り組み事例は、当社ウェブサイト掲載の「2023年3月期 有価証券報告書」をご参照ください。

(2)多様性の確保の目標

多様性の確保の目標は、当社ウェブサイト掲載の「2023年3月期 有価証券報告書」をご参照ください。

なお、中途採用や外国人採用に関してはこれまででも新卒・既卒、国籍や性別などを問わず採用活動を行っており、また、昇進や中核人材としての管理職登用においても、国籍や採用時期に関係なく、スキルや経験を総合的に勘案し公平な登用を進めていることから、現時点では目標策定・開示は行っていません。

< 2023年3月期 有価証券報告書 >

https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/ir/library/securities_report.html

【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】

当社の企業年金基金の責任者およびスタッフには、当社の経理・財務部門の経験者を充てるなどの人事面における取り組みを行っています。また、運用面においても、基金の主幹事である信託銀行および外部の投資顧問・年金運用コンサルティング業者から助言を受けています。

【原則3-1 情報開示の充実】

(1)会社の理念、経営計画

当社グループのグループ理念・ビジョン・行動指針は、当社ウェブサイトにおいて開示しています。

< グループ理念・ビジョン・行動指針 >

<https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/corporate/company.html#aiming>

当社グループの中期経営計画は、当社ウェブサイトにおいて開示しています。

< 伊藤ハム米久ホールディングス 中期経営計画2023 >

<https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/ir/library/middleterm.html>

中期経営計画2023では、『既成概念の打破』と『強みの再認識』による更なる成長・飛躍』を基本指針とし、『経営基盤の強化』『収益基盤の強化』『新規事業・市場への取り組み』『サステナビリティへの取り組み』を重点取り組み方針としています。これらの着実な実行によって、競争力と成長力を高めながら企業価値の向上を図り、持続的に成長する食品リーディングカンパニーを目指しています。具体的には方針ごとに以下の課題を設定し、経営課題の解決に取り組んでいます。

「経営基盤の強化」

効率的で競争力のある事業執行体制と組織体系を構築することで、統合効果を最大化する

- ・組織再編によるグループ戦略の一体化
- ・各事業会社の制度統合
- ・デジタル戦略の推進

「収益基盤の強化」

コスト競争力の強化と商品・サービスの価値向上を図ることで、グループの市場競争力を高める

- ・コスト低減に向けた取り組み
- ・商品付加価値の向上
- ・事業規模拡大

「新規事業・市場への取り組み」

今後成長が見込める領域へ人材・資金などの経営資源を再配分することで、グループの成長力を高める

- ・事業領域の拡大
- ・生産地域・販売市場の拡大

「サステナビリティへの取り組み」

社会や環境価値に対応した取り組みを進め、社会の一員として責務を果たすことで、グループ価値の向上と持続的な成長につなげる

- ・サステナビリティ推進体制の強化
- ・社会貢献活動、労働環境整備
- ・環境に配慮した取り組み

(2)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

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方は、本報告書 -1. において記載しています。

「伊藤ハム米久ホールディングスグループ コーポレート・ガバナンス基本方針」は、当社ウェブサイトにおいて開示しています。

< 伊藤ハム米久ホールディングスグループ コーポレート・ガバナンス基本方針 >

<https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/csr/governance.html>

(3)取締役の報酬決定方針と手続

取締役の報酬決定方針と手続は、本報告書 -1. において記載しています。

(4)経営陣幹部の選解任及び取締役・監査役候補の指名の方針と手続

経営陣幹部の選解任、取締役・監査役候補の指名の方針及び手続は、当社ウェブサイト掲載の「伊藤ハム米久ホールディングスグループ コーポレート・ガバナンス基本方針」(第4章 3. 経営陣幹部の選解任方針・手続、4. 取締役候補者の指名を行うにあたっての方針と手続、5. 監査役候補者の指名を行うにあたっての方針と手続)をご参照ください。

< 伊藤ハム米久ホールディングスグループ コーポレート・ガバナンス基本方針 >

<https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/csr/governance.html>

(5)取締役・監査役の指名理由

取締役・監査役の指名理由は、次のとおりです。

氏名 指名理由

取締役 宮下 功 当社グループの事業執行体制と組織体系の構築に取り組み、効率的および機動的な経営を推進するなど、当社の代表取締役社長として当社グループ全体を牽引してきた実績を有しています。

経営全般に関する豊富な経験と高い見識などを活かし、取締役としての職務を通じて、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上の実現に寄与することができると判断し、取締役として指名しました。

伊藤 功一 加工食品事業本部長として、当社グループの加工食品事業再編や成長戦略の実行による企業価値向上に資する取り組みを推進しています。

伊藤ハム(株)の代表取締役社長として、また当社グループでの多様な要職の歴任による豊富な経験と高い見識などを活かし、取締役としての職務を通じて、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上の実現に寄与できると判断し、取締役として指名しました。

小川 肇 取締役会の実効性向上をはじめとしたコーポレート・ガバナンスの強化やサステナビリティ経営を推進していく中で、力強いリーダーシップを発揮しています。

海外勤務やコーポレート分野における豊富な経験と高い見識などを活かし、取締役としての職務を通じて、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上の実現に寄与できると判断し、取締役として指名しました。

堀内 朗久 米久(株)の代表取締役社長として、また当社グループでの多様な要職の歴任による豊富な経験と高い見識などを活かし、取締役としての職務を通じて、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上の実現に寄与できると判断し、取締役として指名しました。

監査役 松崎 義郎 当社執行役員および当社グループ人事部門の責任者としての職務や経歴で培われた見識と豊富な経験などを有しており、経営全般について広範かつ高度な視野での監査を通じて、当社グループの更なる発展に貢献するため、監査役として指名しました。

高橋 伸 当社グループ経理財務部門の責任者としての職務や経歴で培われた財務・会計面での見識と豊富な経験などを有しており、経営全般について広範かつ高度な視野での監査を通じて、当社グループの更なる発展に貢献するため、監査役として指名しました。

なお、社外取締役及び社外監査役の指名理由は、本報告書 -1.において記載しています。

【補充原則3-1 サステナビリティについての取り組み、人的資本・知的財産への投資等】

(1)サステナビリティについての取り組み

当社グループは、グループ理念「私たちは事業を通じて、健やかで豊かな社会の実現に貢献します」に基づき、持続可能な社会の実現に貢献することをサステナビリティの基本と考えています。その実現に向けて7つのマテリアリティを特定し、中期経営計画2023では「サステナビリティへの取り組み」を重点取り組み方針の一つと位置付け、事業を通じた社会課題の解決に努めています。

マテリアリティ

- 健やかで豊かな食生活の実現
- 地球環境への配慮
- 従業員一人ひとりが活躍できる職場づくり
- 持続可能な調達と安定供給の推進
- 地域社会への貢献
- コーポレート・ガバナンスの強化
- 妥協しない美味しさと高品質へのこだわり

当社は、サステナビリティへの取り組みの推進体制の強化として、取締役会の諮問機関であるサステナビリティ委員会を設置しています。

サステナビリティ委員会では、上記のサステナビリティの取り組みについての基本方針の発案やマテリアリティの抽出などを行い、取締役会において決議しています。

サステナビリティへの取り組み事例は、当社ウェブサイトにおいて開示しています。

< サステナビリティ >

<https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/csr/>

(2)TCFDに基づく開示

当社グループは、地球環境の保全が全世界共通の最重要課題のひとつであることを認識し、事業活動を通じて地球環境に配慮し、持続可能な社会を実現するために積極的に行動することを環境理念に掲げています。

当社では、気候変動に係るリスク及び機会が当社グループの事業活動に与える影響について、TCFD提言に沿った情報開示を進めており、これらの対応は、当社ウェブサイトにおいて開示しています。

< TCFD提言への取り組み >

<https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/csr/tcfd.html>

(3)人的資本・知的財産への投資等

人的資本・知的財産等への投資等は、当社ウェブサイト掲載の「中期経営計画2023」をご参照ください。

< 伊藤ハム米久ホールディングス 中期経営計画2023 >

<https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/ir/library/middleterm.html>

人的資本への投資等は、マテリアリティに掲げる「従業員一人ひとりが活躍できる職場づくり」に基づき、「人材開発・育成」「ダイバーシティの尊重」「ワークライフバランスの推進」「労働安全衛生・健康管理・人権尊重」を取り組み項目としています。

これら課題の取り組み事例は、当社ウェブサイトにおいて開示しています。

< 働き方改革 >

<https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/csr/employee.html>

知的財産への投資等は、マテリアリティに「健やかで豊かな食生活の実現」および「妥協しない美味しさと高品質へのこだわり」を掲げており、また「健やかで豊かな食生活の実現」に基づき「安全・安心な食品の提供」「良質なたんぱく質の提供」「多様なライフスタイルに対応した商品開発と健康価値の提供」「食品ロス低減につながる商品の拡大」を取り組み項目としています。

当社グループの研究開発は、基礎研究を当社の中央研究所が中心に行い、商品開発を加工食品事業本部の商品開発部門が中心となり、マーケティング部門と連携をとりながら新商品の企画立案、商品化を推進しています。

研究開発に関する取り組み事例は、当社ウェブサイト掲載の「2023年3月期 有価証券報告書」をご参照ください。

< 2023年3月期 有価証券報告書 >

https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/ir/library/securities_report.html

【補充原則4-1 経営陣に対する委任の範囲の概要】

経営陣に対する委任の範囲の概要は本報告書 -2. において記載しています。

【原則4-9 独立性判断基準】

当社は、社外取締役および社外監査役の独立性を客観的に判断するため、社外役員の独立性基準を定めています。

社外役員の独立性基準は、当社ウェブサイト掲載の「伊藤ハム米久ホールディングスグループ コーポレート・ガバナンス基本方針」(別添1. 社外役員の独立性基準)をご参照ください。

< 伊藤ハム米久ホールディングスグループ コーポレート・ガバナンス基本方針 >

<https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/csr/governance.html>

【補充原則4-10 指名諮問委員会及び報酬諮問委員会構成の独立性に関する考え方・権限・役割等】

指名諮問委員会及び報酬諮問委員会構成の独立性に関する考え方・権限・役割等は、本報告書 -1. において記載しています。

【補充原則4-11 取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方、取締役の選任に関する方針・手続】

取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方、取締役の選任に関する方針・手続は、当社ウェブサイト掲載の「伊藤ハム米久ホールディングスグループ コーポレート・ガバナンス基本方針」(第4章1.(3)取締役会の構成、3. 経営陣幹部の選解任方針・手続、4. 取締役候補者の指名を行うにあたっての方針と手続)をご参照ください。

< 伊藤ハム米久ホールディングスグループ コーポレート・ガバナンス基本方針 >

<https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/csr/governance.html>

各取締役のスキル・マトリックスは、当社ウェブサイト掲載の「第7期定時株主総会招集ご通知及び株主総会資料」をご参照ください。

< 第7期定時株主総会招集ご通知及び株主総会資料 >

https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/ir/sh_meeting.html

【補充原則4-11 取締役・監査役の兼任状況】

取締役・監査役の兼任状況は、当社ウェブサイト掲載の「第7期定時株主総会招集ご通知及び株主総会資料」をご参照ください。

< 第7期定時株主総会招集ご通知及び株主総会資料 >

https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/ir/sh_meeting.html

【補充原則4-11 取締役会全体の実効性の分析・評価】

当社は、当社取締役会が当初設計されたよう正常に機能しているかについて自己評価し、取締役会の実効性を高め、当社にとって最適なガバナンス体制を構築することを目的として、毎年1回、9月から12月にかけて取締役会の実効性評価を行っており、取締役会の実効性を分析・評価するため、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います。

ガバナンス委員会は、前回(2021年度)の実効性評価を通じて抽出された課題への取り組み状況の評価、および取締役会が役割と責任を実効的に果たしているかの評価を目的として、全取締役と全監査役に対して、7評価項目・16設問にて構成されるアンケートを実施、アンケート回答をもとに審議を行い、分析・評価結果のレポートを作成、レポートを取締役に提言し、取締役会にて議論を行いました。

2022年度取締役会実効性評価の結果の概要は、当社ウェブサイト掲載の「2022年度取締役会実効性評価の結果について」をご参照ください。

< 2022年度取締役会実効性評価の結果について >

<https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/csr/system/tabid277.html>

【補充原則4-14 取締役・監査役に対するトレーニングの方針】

取締役・監査役に対するトレーニングの方針は、当社ウェブサイト掲載の「伊藤ハム米久ホールディングスグループコーポレート・ガバナンス基本方針」(第4章9. 取締役・監査役のトレーニング)をご参照ください。

< 伊藤ハム米久ホールディングスグループ コーポレート・ガバナンス基本方針 >

<https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/csr/governance.html>

【原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針】

株主との建設的な対話に関する方針は、当社ウェブサイト掲載の「伊藤ハム米久ホールディングスグループ コーポレート・ガバナンス基本方針」(第2章2.(5)株主との建設的な対話に関する方針)をご参照ください。

< 伊藤ハム米久ホールディングスグループ コーポレート・ガバナンス基本方針 >

<https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/csr/governance.html>

2. 資本構成

外国人株式保有比率

10%未満

【大株主の状況】

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
三菱商事株式会社	115,779,002	40.66
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	22,517,200	7.90
公益財団法人伊藤記念財団	12,000,000	4.21
エス企画株式会社	10,279,186	3.61

公益財団法人伊藤文化財団	6,200,000	2.17
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	5,313,800	1.86
日本生命保険相互会社	2,749,284	0.96
伊藤 功一	2,740,568	0.96
伊藤ハム米久ホールディングス従業員持株会	2,272,059	0.79
STATE STREET BANK WEST CLIENT - TREATY 505234	2,081,500	0.73

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

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	食料品
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	1000億円以上1兆円未満
直前事業年度末における連結子会社数	50社以上100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

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

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	監査役設置会社
------	---------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	15名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	社長
取締役の人数	6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	2名
社外取締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) 更新

氏名	属性	会社との関係()												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k		
大坂 祐希枝	他の会社の出身者													
森本 美紀子	他の会社の出身者													

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
大坂 祐希枝		独立役員として指定 < 重要な兼職の状況 > ・一般社団法人カスタマーサクセス推進協会 代表理事 ・さくらインターネット株式会社 社外取締役	これまでの職務およびマーケティングコンサルタントとしての経歴を通じて培われた見識と豊富な経験などにより、当社に対して客観的、専門的な助言、監督を行っています。 また、指名諮問委員会、報酬諮問委員会およびガバナンス委員会の委員として、各委員会に出席し、積極的に意見を述べており、独立した立場から業務執行の監督に大きく貢献しています。 引き続きこれらの役割を果たすことで、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上の実現に寄与できると判断しています。 なお、取引所の定めた属性に該当しないことに加え、当社グループと何ら利害関係がなく、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断したため、独立役員に指定しています。
森本 美紀子		独立役員として指定 < 重要な兼職の状況 > ・株式会社karna 代表取締役 ・NECネットエスアイ株式会社 社外取締役	これまでの職務およびサステナビリティコンサルタントとしての経歴を通じて培われた見識と豊富な経験などを有しています。 その見識・豊富な経験などにより、当社に対して客観的、専門的な助言、監督を行っていただくことができると判断しています。 また、選任後は、指名諮問委員会、報酬諮問委員会、ガバナンス委員会およびサステナビリティ委員会の委員を務めていただく予定です。これらの役割を果たすことで、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上の実現に寄与できると判断しています。 なお、取引所の定めた属性に該当しないことに加え、当社グループと何ら利害関係がなく、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断したため、独立役員に指定しています。

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	指名諮問委員会	3	0	1	2	0	0	社内取 締役
報酬委員会に相当 する任意の委員会	報酬諮問委員会	3	0	1	2	0	0	社内取 締役

補足説明 **更新**

(1)指名諮問委員会

取締役、監査役、執行役員候補者決定プロセスの透明性・客観性を確保するため、指名諮問委員会を設置しています。

3名の委員(うち独立社外取締役2名)で構成され、取締役会の諮問機関として次の事項について審議し、取締役会に助言・提言を行っています。

審議する事項

当社、伊藤ハム株式会社、米久株式会社(以下、本項目において「当社グループ」といいます。)の取締役、監査役、執行役員の選任・解任に関する事項

当社グループの取締役、監査役、執行役員の選任・解任に関する基本方針、規則、手続などの制定、変更、廃止に関する事項

その他、取締役候補者・監査役候補者の選任、取締役・監査役の解任に関して指名諮問委員会が必要と認めた事項

2022年度の活動状況

開催回数は3回、開催時間は平均52分、委員の出席率は100%でした。

具体的な検討内容は、次のとおりです。

- ・取締役候補者、監査役候補者の選定
- ・執行役員の選任、異動、担当職務・範囲の決定
- ・伊藤ハム(株)取締役候補者、監査役候補者の選定
- ・米久(株)取締役候補者、監査役候補者の選定
- ・スキル・マトリックス

構成

更新日現在における指名諮問委員会の構成は、次のとおりです。

委員長(議長) 小川 肇(取締役常務執行役員)

委員 大坂 祐希枝(独立社外取締役)

委員 森本 美紀子(独立社外取締役)

(2)報酬諮問委員会

取締役、執行役員の報酬決定プロセスの透明性・客観性を確保するため、報酬諮問委員会を設置しています。

報酬諮問委員会は、3名の委員(うち独立社外取締役2名)で構成され、取締役会の諮問機関として次の事項について審議し、取締役会に助言・提言を行っています。

審議する事項

当社、伊藤ハム株式会社、米久株式会社(以下、本項目において「当社グループ」といいます。)の取締役、執行役員の報酬制度(基本報酬、業績報酬、譲渡制限付株式等)に関する事項

当社グループの取締役、執行役員の業績連動(経営指標、目標値、変動幅等)に関する事項

当社グループの取締役、執行役員の報酬水準(競合他社との比較)に関する事項

2022年度の活動状況

開催回数は2回、開催時間は平均40分、委員の出席率は100%でした。

具体的な検討内容は、次のとおりです。

- ・業績連動報酬に係る個人業績評価結果の妥当性の確認
- ・2022年度役員報酬基準(役位別報酬、業績連動報酬算定基準)案の検証
- ・基本報酬、業績連動報酬、譲渡制限付株式の構成割合、役位別報酬水準の妥当性の検証
- ・執行役員報酬基準改定

構成

更新日現在における報酬諮問委員会の構成は、次のとおりです。

委員長(議長) 小川 肇(取締役常務執行役員)

委員 大坂 祐希枝(独立社外取締役)

委員 森本 美紀子(独立社外取締役)

【監査役関係】

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

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

(1)会計監査人との連携

監査役は、会計監査人と定期的な報告会・意見交換会を開催し連携強化を図っています。定例開催している報告会・意見交換会は、次のとおりです。

- ・監査結果概要報告会(年1回)
- ・四半期レビュー結果概要報告会(年3回)
- ・会計監査人報告会(社長報告会への同席)(年1回)
- ・監査役ディスカッション(年1回)
- ・三様(監査役・会計監査人・監査室長)監査連絡会(年1回)
- ・監査上の主要な検討事項(KAM)に関する意見交換会

なお、社外監査役は、2022年度において監査結果概要報告会と四半期レビュー結果概要報告会(2回)に出席しており、その他報告会などの内容についても、監査役会にて常勤監査役から情報共有されています。

(2)内部監査部門等との連携

常勤監査役は、監査室報告会に出席し、監査の指摘事項および経営陣からの指示事項について確認を行っています。

社外監査役は、監査室から監査結果について直接レポートを受け取っており、監査の指摘事項に対する改善内容などは、監査役会にて常勤監査役から情報共有されています。

社外監査役と社外取締役は、2023年4月に開催された独立社外役員のみで構成される会合にて、監査室長を交え意見交換などを行いました。また、常勤監査役は、品質保証部およびコンプライアンス室との報告会を月1回定例開催し、品質監査および相談窓口への内部通報状況などの確認を行っています。なお、報告会の内容は監査役会にて社外監査役に情報共有されています。

(3)グループ会社監査役との連携

グループ会社監査役をメンバーとする「グループ会社監査役連絡会」を定期的実施し、監査役のレベル向上および監査の標準化を図るとともに、情報共有を行っています。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の数	2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
梅林 啓	弁護士													
松村 浩司	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
梅林 啓		独立役員として指定 <重要な兼職の状況> ・弁護士 ・西村あさひ法律事務所 パートナー ・東京大学大学院法学政治学研究科 教授	弁護士および危機管理の専門家としての経歴で培われた見識と豊富な経験などを有しており、経営全般について広範かつ高度な視野での監査を通じて、当社グループの更なる発展に貢献できると判断しています。 また、取引所の定めた属性に該当しないことに加え、当社グループと何ら利害関係がなく、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断したため、独立役員に指定しています。
松村 浩司		独立役員として指定 <重要な兼職の状況> ・公認会計士 ・松村浩司公認会計士事務所 ・ジーディー自動機械株式会社 監査役	公認会計士としての経歴で培われた財務・会計面での専門知識と豊富な経験などを有しており、経営全般について広範かつ高度な視野での監査を通じて、当社グループの更なる発展に貢献できると判断しています。 なお、取引所の定めた属性に該当しないことに加え、当社グループと何ら利害関係がなく、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断したため、独立役員に指定しています。

【独立役員関係】

独立役員の人数

4名

その他独立役員に関する事項

当社の全ての社外役員は、独立役員の資格を充たしております。

【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、その他

該当項目に関する補足説明 更新

当社は2018年度より譲渡制限付株式報酬制度を導入しており、その割当対象者は、社内取締役、執行役員です。

ストックオプションの付与対象者 更新

該当項目に関する補足説明 更新

【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**

取締役報酬の総枠は、「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」に記載しています。

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)役員報酬制度に関する基本方針

役員報酬制度に関する基本方針を次のとおり決定しています。

株主や従業員をはじめとするステークホルダーとの価値共有を図り、持続的な業績拡大・企業価値向上への健全なインセンティブとして機能するものとする。

優秀な人材を登用・維持するため、当社の事業領域、事業規模に応じた適正な報酬水準、役位ごとの責任、役割及び成果に応える報酬体系とする。

ステークホルダーに対する説明責任を果たせるよう、客観性・合理性を担保する適切なプロセスを経て決定する。

(2)役員の報酬等の額またはその算定方法の決定に関する方針に係る事項

常勤取締役の報酬は、基本報酬と短期インセンティブとしての業績連動報酬、中長期インセンティブとしての株式報酬(譲渡制限付株式)により構成しています。

基本報酬と業績連動報酬、株式報酬の報酬構成割合および役位ごとの基準総報酬額については、その客観性・妥当性を担保するために、同業種かつ同規模である相当数の他企業における報酬構成割合および役位ごとの報酬額との水準比較・検証を行い、当社の財務状況なども踏まえたうえで設定しており、基準総報酬における支給割合は「基本報酬」「業績連動報酬」「株式報酬」の比率を概ね60:25:15としています。

なお、社外取締役の報酬は、独立かつ客観的な立場からの経営の監督・助言という主たる役割から、業績との連動は行わず、基本報酬のみ支給することとしています。

報酬額については、その総額の限度額を株主総会の決議により下記(株主総会における決議内容)に記載のとおり決定していますが、報酬構成割合や個別の報酬水準とその算定・支給方法などを含めた役員報酬制度全般については、独立性を有する社外取締役が過半数を占める報酬諮問委員会での審議を経て、取締役会にて決定しています。

短期インセンティブとしての業績連動報酬は、財務活動も含む総合的な収益力の向上を重視し、連結経常利益を業績指標としており、代表取締役社長は全社業績(連結経常利益)のみで決定されます。その他の常勤取締役の業績連動報酬はその80%が全社業績(連結経常利益)のみで決定され、残り20%を個人業績評価の基準割合とし、全社業績(連結経常利益)と個人業績評価で決定されます。

個人業績評価の決定権限は、全社業績を踏まえて各役員の業績評価を行うには最も適任である代表取締役社長に委任していますが、その公平性・透明性を担保するため、評価結果を報酬諮問委員会に報告し、その妥当性を確認しています。

なお、連結経常利益により決定される業績連動報酬は、業績連動賞与として支給され、下記(業績連動賞与算定式)に記載のとおり、連結経常利益に応じて支給額が自動的に決定される仕組みとしています。また、個人業績評価分の業績連動報酬は、業績加算賞与として支給され、下記(業績加算賞与算定式)に記載のとおり、連結経常利益に応じて算出される額に個人業績評価を加味して増減される仕組みとしています。なお、2022年度については、連結経常利益26,044百万円で支給額を算定します。

中長期インセンティブとしての株式報酬については、2018年度より株主と一層の価値意識を共有するとともに、企業価値向上に対するインセンティブを高めることを目的に譲渡制限付株式報酬制度を導入しており、その内容については下記(譲渡制限付株式報酬制度の概要)に記載のとおりです。

なお、2022年度に係る取締役の個人別報酬の内容は、報酬諮問委員会にて役員報酬制度に関する基本方針との整合性を含めて多面的に検討を行っているため、取締役会もその答申を尊重し、決定方針に沿うものと判断しています。

監査役報酬については、監査役の協議にて決定しており、高い独立性確保の観点から、業績との連動は行わず、基本報酬のみ支給することとしています。

(株主総会における決議内容)

・2017年6月27日第1期定時株主総会

a. 取締役報酬年額を4億円以内(うち社外取締役4千万円以内)とする。

取締役の員数は、定款により15名以内と定めていますが、当該株主総会終結時点は9名(社外取締役は2名)でした。

取締役の報酬額には、使用人兼務取締役の使用人分給与は含まれていません。

b. 監査役報酬年額を7千万円以内とする。

監査役の員数は、定款により5名以内と定めていますが、当該株主総会終結時点は3名(社外監査役は2名)でした。

・2018年6月26日第2期定時株主総会

a. 2017年6月27日第1期定時株主総会決議の取締役報酬年額4億円以内とは別枠で、社外取締役を除く取締役に対する譲渡制限付株式報酬等として支給する金銭報酬債権年額を8千万円以内(割り当てる譲渡制限付株式数としては、10万株以内)とする。

当該株主総会終結時点の取締役の員数は、9名(社外取締役は2名)でした。

(業績連動報酬算定式)

業績連動賞与算定式: 連結経常利益 × 0.01% × 業績連動賞与役位別乗率

業績加算賞与算定式: 連結経常利益 × 0.01% × 業績加算賞与役位別乗率 × 個人業績評価乗率 × 調整率

役位 役位別乗率

業績連動賞与 業績加算賞与 計

会長 6.440 - 6.440

社長 8.200 - 8.200

副社長 6.440 - 6.440

専務執行役員 3.872 0.968 4.840
常務執行役員 3.232 0.808 4.040
上席執行役員 2.592 0.648 3.240

<留意事項>

・支給対象となる役員は、法人税法第34条第1項第3号に記載される業務執行役員である取締役です。なお、社外取締役および監査役は含みません。

・法人税法第34条第1項第3号イに規定する「事業年度の利益の状況を示す指標」は有価証券報告書を基礎とした連結経常利益とします。なお、連結経常利益が400億円以上の場合は、400億円として算定し、連結経常利益が50億円未満の場合は、支給しません。

・支給限度に係る法人税法第34条第1項第3号イ(1)に規定する「確定した額」は1.5億円を限度とします。

・個人業績評価乗率の範囲は0.0～2.0です。

・調整率は連結経常利益により決定される支給原資を個人業績評価により増減させないための乗率で、その算定式は次のとおりとなります。

対象役員の業績加算賞与と役員別乗率の総和

調整率 =

対象役員の(業績加算賞与と役員別乗率 × 個人業績評価乗率)の総和

(譲渡制限付株式報酬制度の概要)

・各事業年度において割り当てる譲渡制限付株式の総数等：

上記(株主総会における決議内容)2018年6月26日第2期定時株主総会aをご参照ください。

・譲渡制限期間：

30年間

・譲渡制限の内容：

割り当てを受けた対象取締役(以下「割当対象者」といいます。)は、譲渡制限期間において、割り当てられた譲渡制限付株式(以下「本割当株式」といいます。)につき、第三者に対して譲渡、質権の設定、譲渡担保権の設定、生前贈与、遺贈その他一切の処分行為をすることができません。

・譲渡制限の解除：

当社は、割当対象者が、本譲渡制限期間の開始日以降、最初に到来する当社の定時株主総会の開催日まで継続して、当社の取締役または執行役員のいずれかの地位にあったことを条件として、期間満了時点をもって、当該時点において割当対象者が保有する本割当株式の全部につき、譲渡制限を解除します。但し、割当対象者が、当社取締役会が正当と認める理由(任期満了等)により、本譲渡制限期間が満了する前に当社の取締役および執行役員のいずれの地位からも退任した場合には、本割当株式につき、当該退任の直後の時点をもって、これに係る譲渡制限を解除するものとします。

・譲渡制限付株式の無償譲渡：

当社は、割当対象者が、本譲渡制限期間の開始日以降、最初に到来する当社の定時株主総会の開催日の前日までに当社の取締役および執行役員のいずれの地位からも退任した場合には、当社取締役会が正当と認める理由(任期満了等)がある場合を除き、本割当株式を、当該退任の時点をもって、当然に無償で取得するものとします。

また、本割当株式のうち、本譲渡制限期間が満了した時点(以下「期間満了時点」といいます。)において上記の譲渡制限の解除事由の定めに基づき譲渡制限が解除されていないものがある場合には、期間満了時点の直後の時点をもって、当社はこれを当然に無償で取得するものとします。

(3)役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額及び対象となる役員の員数(2022年度)

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)

基本報酬 業績連動報酬 株式報酬

取締役(社外取締役除く) 192 129 41 20 6

監査役(社外監査役除く) 48 48 - - 2

社外役員 社外取締役 18 18 - - 2

社外監査役 16 16 - - 2

合計 274 211 41 20 12

上表は、2022年6月24日開催の第6期定時株主総会終結の時をもって退任した取締役(社外取締役を除く)2名および2023年3月31日をもって辞任した取締役(社外取締役を除く)1名を含んでいます。

(4)役員ごとの報酬等の総額等

報酬などの総額が1億円以上である者が存在しないため、記載していません。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役のサポート体制については、取締役会事務局である総務部が窓口となり、取締役会資料の事前配布及び事前ブリーフィングを行うなど、各種連絡・情報提供を行う体制を整備しています。

社外監査役のサポート体制については、取締役会事務局である総務部が窓口となり、取締役会資料の事前配布及び事前ブリーフィングを行っており、また、監査役会事務局に監査役スタッフ1名を配置しており、各種連絡・情報提供を行う体制を整備しています。

【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

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

その他の事項 更新

当社では、相談役・顧問の役職は廃止しており、現在就任している者および新たに就任する者はいません。また、顧問については廃止してはいたませんが、代表取締役社長などが退任後に就任することはありません。

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) 取締役会**

当社の取締役は6名で、うち2名が社外取締役です。取締役会は月1回の定例取締役会のほか、必要に応じて臨時取締役会を適時に開催しており、当社グループの経営方針・経営戦略および経営上の重要事項の意思決定ならびに職務執行状況の監督を行っています。なお、取締役会での決定を要しない業務執行およびその決定については、業務執行に係る意思決定を迅速に行うため、決裁権限規程に基づいてグループ経営会議および執行役員に権限移譲しています。

2022年度の活動状況

開催回数は15回、開催時間は平均1時間18分、取締役の出席率は100%、監査役の出席率は98.3%でした。

具体的な検討内容は、次のとおりです。

- ・期初予算・期央予算
- ・決算
- ・株主還元施策（配当実施、自己株式取得・消却）
- ・当社グループ再編、工場再編
- ・当社グループ人事制度改定
- ・事業リスクマップ
- ・アニマルウェルフェアポリシー策定
- ・TCFD開示
- ・マテリアリティKPI設定
- ・共同研究開発プロジェクト
- ・中期経営計画2023進捗
- ・政策保有株式の保有状況検証
- ・コーポレート・ガバナンス報告書
- ・IR取り組み
- ・統合報告書
- ・環境データ、GHG削減ロードマップ
- ・人権デュー・ディリジェンス
- ・コンプライアンス浸透度調査結果、組織風土調査結果

(2) 指名諮問委員会

指名諮問委員会は本報告書 -1. において記載しています。

(3) 報酬諮問委員会

報酬諮問委員会は本報告書 -1. において記載しています。

(4) ガバナンス委員会

取締役会の実効性を高めることによりコーポレート・ガバナンス体制とその運用を強化することに資するため設置しています。

3名の委員（うち独立社外取締役2名）で構成され、取締役会の諮問機関として、取締役会の実効性評価について審議し、取締役会に助言・提言を行っています。

2022年度の活動状況

開催回数は2回、開催時間は平均1時間30分、委員の出席率は100%でした。

具体的な検討内容は、次のとおりです。

- ・2021年度の改善計画実施状況の評価
- ・2022年度の実効性評価方法
- ・2022年度実効性評価結果を受けて課題の抽出および改善計画の策定

構成

更新日現在におけるガバナンス委員会の構成は、次のとおりです。

委員長（議長）小川 肇（取締役常務執行役員）

委員 大坂 祐希枝（独立社外取締役）

委員 森本 美紀子（独立社外取締役）

(5) サステナビリティ委員会

社会・環境問題の解決による持続可能な社会の実現と、当社グループの持続的成長を両立するサステナビリティの取り組みをグループ全体で推進するため設置しています。7名の委員（うち独立社外取締役1名）で構成され、取締役会の諮問機関として次の事項について審議し、取締役会に助言・提言を行っています。

審議する事項

サステナビリティ経営の基本方針、推進活動の基本計画、戦略の立案
サステナビリティ経営推進のためのマテリアリティ(重要課題)の策定
マテリアリティに対するKPIの設定と進捗モニタリング

2022年度の活動状況

開催回数は7回、開催時間は平均1時間34分、委員の出席率は100%でした。
具体的な検討内容は、次のとおりです。

- ・アニマルウェルフェア
- ・人権デュー・ディリジェンス、人権リスクアセスメント、サプライヤー調査
- ・環境データ集計、Scope3算定、TCFD対応、CDP評価、GHG削減ロードマップ
- ・マテリアリティKPI
- ・統合報告書作成

構成

更新日現在におけるサステナビリティ委員会の構成は、次のとおりです。

委員長(議長) 小川 肇(取締役常務執行役員)

委員 伊藤 功一(取締役常務執行役員)

委員 堀内 朗久(取締役常務執行役員)

委員 森本 美紀子(独立社外取締役)

上記の取締役のほか、執行役員3名を委員として選任しています。

(6)グループ経営会議

取締役会に次ぐ審議・討議機関として設置しています。社外役員を除く取締役、監査役、その他グループ経営会議の議長が指名する者から構成されており、月2回の定例開催のほか、必要に応じて適時開催しています。当社グループの経営戦略および重要事案に関する決定・報告・審議などを行っています。

(7)監査役及び監査役会

当社の監査役は4名で、常勤監査役2名、社外監査役2名の体制となっています。

社外監査役松村浩司氏は、公認会計士の資格を有し、財務および会計に関する相当程度の知見を有しています。また、常勤監査役の高橋伸氏は、当社グループ経理財務部門の責任者としての豊富な経験があり、財務および会計に関する相当程度の知見を有しています。社外監査役梅林啓氏は、弁護士として企業法務および危機管理に関する相当程度の知見を有しています。

監査役は取締役会や社内の重要会議に出席するほか、取締役および使用人から業務執行について直接聴取を実施するなど、十分な監査を行っています。また、会計監査人からも監査計画・結果について適宜報告を受け、意見交換をするなど緊密な連携のもと監査を進めています。

監査役会は、毎月定期的に開催され、監査に対する重要事項の決定のほか、監査実施状況の報告、意見交換などを行っています。

監査役の職務を補助するため、また監査役会事務局として、監査役スタッフ1名を配置しています。

2022年度の監査役会活動状況

開催回数は12回、開催時間は平均51分、監査役の出席率は100%でした。

具体的な検討内容は、次のとおりです。

- ・監査役監査報告書の作成
- ・定時株主総会提出議案などの調査
- ・剰余金処分議案の確認
- ・会計監査人の再任・報酬
- ・監査上の主要な検討事項(KAM)の内容
- ・監査役監査基準の改定
- ・監査方針・監査計画・監査役業務分担
- ・新任監査役選任議案
- ・監査法人の非監査業務提供
- ・内部監査における指摘事項・被監査部門による改善内容確認
- ・コンプライアンス案件・品質保証案件などの発生状況確認

(8)責任限定契約の概要

当社は、社外取締役および監査役との間で、会社法第423条第1項に定める損害賠償責任を限定する契約を締結しており、当該契約に基づく損害賠償責任額は同法第425条第1項に定める最低責任限度額となります。

(9)内部監査部門

当社は、独立した組織として監査室を設置しています。監査室は、13名の人員(更新日現在)で構成されており、内部統制システムの運用状況について、内部監査規程、年間監査計画などに基つき、グループ会社を含めた事業部門の業務監査を主目的とする内部監査を実施しており、また必要に応じて追加的な目的監査を行っています。

監査結果は、監査通知書にて社外役員を含む全ての取締役・監査役、および被監査部門に報告しています。また、被監査部門からの監査回答書についても社外役員を含む全ての取締役・監査役に共有されています。

内部監査報告会を適宜開催しており、社長、常勤監査役、監査室長、監査室メンバーおよび被監査部門の責任者などが出席し、監査通知書、監査回答書をもとに議論を深めています。

(10)会計監査

当社は有限責任 あずさ監査法人との間で、会社法監査と金融商品取引法監査について監査契約を締結しています。

2022年度の監査業務を執行した公認会計士および継続監査期間は、次のとおりです。

なお、業務執行社員のほか、公認会計士10名、その他の者14名が補助者として2022年度の会計監査業務に携わっています。

継続監査期間

指定有限責任社員 業務執行社員 根本 剛光 7年

指定有限責任社員 業務執行社員 三上 伸也 4年

指定有限責任社員 業務執行社員 水野 勝成 5年

(11)コンプライアンス体制

当社グループは、「コンプライアンスを最優先とした、公明正大で透明性のある行動」をコンプライアンス方針として掲げています。従業員として遵守すべき判断基準を示したコンプライアンス行動基準を「企業倫理規範」として冊子にまとめ、全従業員に配布し、教育・研修などを通じて周知徹底を図っています。

また、定期的に当社の経営層よりコンプライアンスメッセージを発信しています。

コンプライアンス委員会

当社は、コンプライアンス委員会を毎月1回開催しています。本委員会の委員は、管理本部長、人事部長、品質保証部長、管理本部長が指名する者で構成されており、委員長は取締役会の決議によって委員の中から選定されています。本委員会では、当社グループの内部統制機能を強化し、永続的な企業価値の向上を目的として、食品安全、コンプライアンス、業法、訴訟、係争に関するリスクの管理状況を定期的に確認し、運用状況を独立的に評価しています。

コンプライアンス責任者会議

当社グループのコンプライアンスを推進するため、コンプライアンス担当役員を議長としたコンプライアンス責任者会議を年2回開催しています。本会議では、コンプライアンス方針および活動計画の策定、コンプライアンス委員会から改善を求められた事項、コンプライアンス事案の対応策・改善策の報告と検証を行っています。

コンプライアンス推進委員制度

当社グループは、コンプライアンス推進委員制度を定め、各職場にコンプライアンス推進委員を配置しています。推進委員は、グループコンプライアンス教育・研修プログラムのもと、コンプライアンスに関わる知識の習得に努め、各職場においてコンプライアンスの推進、業務に関連する法令、社内規程等の周知徹底を図るなど、主体的な活動を行っています。

内部通報制度

当社は、グループ全従業員を対象にコンプライアンスに関する相談や内部通報を受け付ける社内相談窓口として「社内ホットライン(コンプライアンス室)」、社外相談窓口として「社外ホットライン(社外弁護士)」を設置しています。各相談窓口の連絡先は、「企業倫理規範」の冊子、コンプライアンスカード、社内ポータルサイトに案内しています。なお、各相談窓口の利用実績は、社内ポータルサイトに毎月1回周知しており、相談窓口の利用促進につなげています。また、内部通報規程において、相談内容の秘密厳守、通報・相談したことによる相談者への不利益な取り扱いの禁止について規定し、相談者の保護を図っています。

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

当社は、監査役会設置会社を採用し、複数の社外取締役および社外監査役を選任しています。社外取締役は、各専門分野の見識と豊富な経験などを活用し、一般株主と利益相反が生じない独立した立場から経営判断を行うことで、取締役会の監督機能強化を図っています。社外監査役は、監査体制の独立性を高め、客観的な立場から監査意見を表明することで、当社の企業統治の有効性に大きく寄与しているものと考えています。

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	株主が株主総会議案の十分な検討期間を確保し、適切に議決権を行使できるよう、第7期(2023年3月期)定時株主総会の株主総会資料は、定時株主総会当日の28日前から当社ウェブサイト、東京証券取引所ウェブサイトなどにおいて電子提供措置を開始しました。また、招集通知については、定時株主総会当日の21日前に発送しました。
集中日を回避した株主総会の設定	株主との建設的な対話の充実や、そのための正確な情報提供などの観点を考慮し、株主総会は、第一集中日を避け開催するように努めています。
電磁的方法による議決権の行使	インターネットによる議決権行使を導入しています。
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	議決権電子行使プラットフォームに参加し、株主の議決権行使の利便性を確保するよう環境整備に努めています。
招集通知(要約)の英文での提供	招集通知(株主総会参考書類)の英訳版を作成し、当社ウェブサイト、東京証券取引所ウェブサイトにて、日本語版と同日に開示しています。
その他	定時株主総会のライブ配信(参加型バーチャル株主総会)を実施しています。また、定時株主総会の開催に先立ち、株主から事前質問(事前アンケート)の受付を実施しています。

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	当社ウェブサイトに掲載しています。 https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/ir/disclosure/tabid268.html	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	期末、中間に決算説明会(中期経営計画進捗説明を含む)を年2回開催しました。 説明者: 代表取締役社長・コーポレート担当取締役・ 各事業担当取締役・経営戦略部長 参加者の属性およびその数: セルサイド・バイサイドアナリストおよび格付機関 約80名 また、事業説明会を2022年11月に開催しました。	あり
IR資料のホームページ掲載	有価証券報告書、決算短信、決算説明資料、統合報告書、中期経営計画、事業説明会資料、その他開示資料、ファクトブック、IRスケジュール、株主優待情報など	
IRに関する部署(担当者)の設置	広報IR室長 加藤 勝	

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	グループ理念、企業倫理規範、伊藤ハム米久ホールディングスグループコーポレート・ガバナンス基本方針などにおいて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>環境理念・行動指針 当社グループは、「環境理念・行動指針」に則り、地球環境に配慮した事業活動を行い、人々のより豊かな暮らしづくりに貢献します。 当社グループの「環境理念・行動指針」および環境への取り組みは、当社ウェブサイトにおいて開示しています。</p> <p>< 環境 > https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/csr/environment.html</p> <p>社会貢献活動 当社グループは、グループ理念のもと、よき企業市民として、地球環境への配慮と社会との共生を大切にして、従業員とともに社会貢献活動を持続的に推進し、企業の社会的責任を果たしていきます。 当社グループの社会貢献活動は、当社ウェブサイトにおいて開示しています。</p> <p>< 社会貢献活動 > https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/csr/policy.html</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	企業倫理規範、伊藤ハム米久ホールディングスグループコーポレート・ガバナンス基本方針などにおいてステークホルダーに対する情報提供に係る方針等について規定しています。

その他

伊藤ハム米久グループ 人権方針
当社グループは、事業に関わるすべての人々の人権を尊重し、企業としての社会的責任を果たしていくために、「伊藤ハム米久グループ 人権方針」を定め、本方針の実践を通じて、ステークホルダーと協働し、人権が尊重される持続可能な社会の実現に向けて取り組んでいます。
「伊藤ハム米久グループ 人権方針」および人権尊重の取り組みは、当社ウェブサイトにおいて開示しています。

< 人権 >

<https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/csr/humanrights.html>

伊藤ハム米久グループ 調達方針 / 伊藤ハム米久グループ サプライヤー調達ガイドライン

当社グループは、グループ理念に基づき、安全・安心で品質の高い商品をお届けし、常にお客様の信頼と期待に応えられる企業で在り続けながら、社会の持続的発展に貢献するために、すべての役員・従業員と取引先様との対話に基づいた責任ある調達活動を実施することを目的として、「伊藤ハム米久グループ 調達方針」を策定します。

また、本方針のもと、すべての取引先様とともに、社会的責任をより確実に果たしていくために「伊藤ハム米久グループ サプライヤー調達ガイドライン」を制定しています。本ガイドラインでは、当社グループが国内外のすべての取引先様に対して、法令遵守、人権、環境などの分野においてご協力をお願いする具体的な遵守事項を定めています。

「伊藤ハム米久グループ 調達方針」および「伊藤ハム米久グループ サプライヤー調達ガイドライン」は、当社ウェブサイトにおいて開示しています。

< 持続可能な調達 >

https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/csr/sustainable_procurement.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

取締役会において決議した内部統制システム基本方針は、次のとおりです。

伊藤ハム米久ホールディングス株式会社(以下「当社」という。)は、グループ理念、ビジョン及び行動指針のもと、当社及び当社の子会社から成る企業集団(以下「当社グループ」という。)の業務の適正を確保するため、以下の体制を整備・運用する。

1. 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)当社グループは、当社グループのコンプライアンスを具体化したコンプライアンス行動基準を掲げ、教育・研修等を通じて周知し、コンプライアンスの徹底を図る。

(2)当社グループは、コンプライアンス担当役員、コンプライアンス委員会及びコンプライアンス室を設置し、当社グループのコンプライアンス全般の管理・監督を行うとともに、問題の未然防止や疑義のある事案の是正及び再発防止策を検討・指導・実施する。

(3)当社グループは、コンプライアンスに関する内部通報制度として社内相談窓口、社外相談窓口を設け、内部通報規程により、適切な運用を行う。なお、通報者の希望により匿名性を確保するとともに、通報者に対し不利益な取扱いを行わない。

(4)当社グループは、社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力に対して、毅然とした姿勢に徹し、一切関係を持たない。反社会的勢力対応マニュアルにて、経営活動への関与や被害を防止するための基本方針を定める。

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

当社グループは、文書取扱いの定めに従い、文書の保存媒体に応じて適切かつ確実に保存、管理する体制を整備・運用する。

3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

(1)当社は、リスク管理基本規程に基づき、当社グループの経営目標の達成や事業活動にかかわるリスクを特定して分析・評価し、社会から長期的信頼・信用を持続的に確保するためのリスク管理体制を整備・運用する。

(2)当社グループは、危機管理室を設置し、大規模な事故、災害等による当社グループの従業員の生命の安全、及び当社グループの事業活動継続に深刻な支障をきたすリスクに対応する体制を整備・運用する。

(3)当社グループは、危機管理規程に基づき、危機管理体制を整備・運用する。また、当社グループの緊急事態には、危機管理委員会を設置し、損害の発生及び拡大を防止し、これを最小化するための体制を整える。

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)当社は、当社グループの経営方針・経営戦略及び経営上の重要事項の意思決定機関として、取締役会を定例開催する。また、必要に応じ適宜、臨時に開催する。

(2)当社は、取締役会に次ぐ審議・討議機関として、取締役(社外を除く。)を主要構成員とするグループ経営会議を設置し、当社グループの経営戦略及び重要事案に関する決定・報告・審議等を行う。

(3)当社は、執行役員制度を導入し、取締役及び執行役員間の職務分掌を明確化する。

執行役員は、当社グループ各領域において職務を執行し、その執行状況を取締役会に報告する。

(4)当社は、独立社外取締役を複数名選任することで、取締役及び執行役員の職務執行を監督する。

5. 業務の適正を確保するための体制

(1)当社グループ各部門は、業務の適正を確保するための内部統制システムについて、関連する業務主管部局の定める規則に則り、自部門の責任において適切に整備・運用する。

(2)当社グループ各部門は、財務報告の信頼性を確保するための内部統制システムについて、当社経理財務部の定める規則に則り、自部門の責任において適切に整備・運用する。

(3)当社は、内部統制室を設置し、当社グループの業務の適正及び財務報告の信頼性を確保する。

(4)監査室は、当社グループ各部門の内部統制システムの整備・運用状況を監査し、被監査部門への指摘及び改善・是正の指導を行う。監査結果は、速やかに代表取締役、取締役、監査役に報告する。

(5)当社は、子会社各社における業務の適正を確保するため、子会社の管理規程を定める。

子会社は、この定めに従い、重要事項等の当社への事前承認及び報告が行われる体制を整備・運用する。

(6)当社は、当社の役員を子会社に取締役又は監査役として派遣し、業務の執行を監督又は監査する。

6. 子会社の取締役の職務の執行に係る事項の当社への報告に対する体制

当社は、子会社各社を管掌する部門を定め、管掌部門と子会社間において、重要事項等に関する協議、情報の共有、指示・要請の伝達が行われる体制を整備・運用する。

7. 監査役を補助すべき使用人に関する体制

(1)当社は、監査役との協議に基づき、監査役の職務を補助する使用人(以下「監査役スタッフ」という。)を任命する。

(2)当社は、監査役スタッフの任命、異動、評価等の人事にかかわる決定には、監査役の同意を得なければならない。

(3)監査役スタッフは、監査役の指揮命令のもとに監査役の職務を補助し、その職務を遂行するにあたり、取締役その他の業務執行組織の指揮・命令を受けない。

8. 監査役が実効的に行われることを確保するための体制

(1)当社グループの取締役及び使用人は、その経営に影響を与える重要な事項については、遅滞なく当社の監査役に報告する。また、監査役から情報の提供を求められた場合、これに応じる。

(2)監査室は、当社グループの内部監査結果を監査役に報告する。

また、コンプライアンス室は、通報窓口の相談・通報事案、社内不祥事、法令違反事案を監査役に報告する。

(3)当社グループは、当社の監査役に対して上記各号の報告をした者について、希望により匿名性を確保するとともに、報告者に対し不利益な取扱いを行わない。

(4)当社は、監査役が弁護士、公認会計士その他専門家に助言を求める費用を負担する。また、監査役からの請求により、職務執行について生ずる費用の前払又は償還に応じる。

(5)当社は、取締役会、グループ経営会議等の重要な会議への監査役の出席を確保する。また、監査役が取締役、会計監査人と定期的に会社経営に関する意見交換を行う機会を確保する。

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

当社は、「反社会的勢力対応マニュアル」にて、当社グループにおける反社会的勢力排除に向けた基本方針を次のとおり定めています。この基本方針に基づき、組織全体の体制、警察等外部機関との連携、具体的な対応要領を整備しています。

基本方針

伊藤ハム米久ホールディングス株式会社(以下「当社」という。)及び当社グループは、警察当局の指導のもと社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力による経営活動への関与や被害を防止するため次の基本方針を定める。

(1)総会屋等との関係を遮断し、株主権行使に関する利益供与の疑惑が持たれるような行為は、一切行わない。

(2)政治団体・社会運動団体を標榜した強圧的な面会・寄付金・賛助金等の要求並びに出版物の購読・広告の掲載等の要求及び押売り行為などには、絶対に応じない。

(3)企業対象暴力・民事介入暴力及び暴力団対策法所定の不当な要求に対しては、警察当局及び弁護士と緊密な連携をもって対処し、断固これを排除する。

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

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項 更新

1. 重要な会社情報の開示体制

重要な会社情報は、重要情報集約部門を経由して情報取扱責任者に伝達され、証券取引所の適時開示規則などに従い、開示の必要性の要否を検討します。

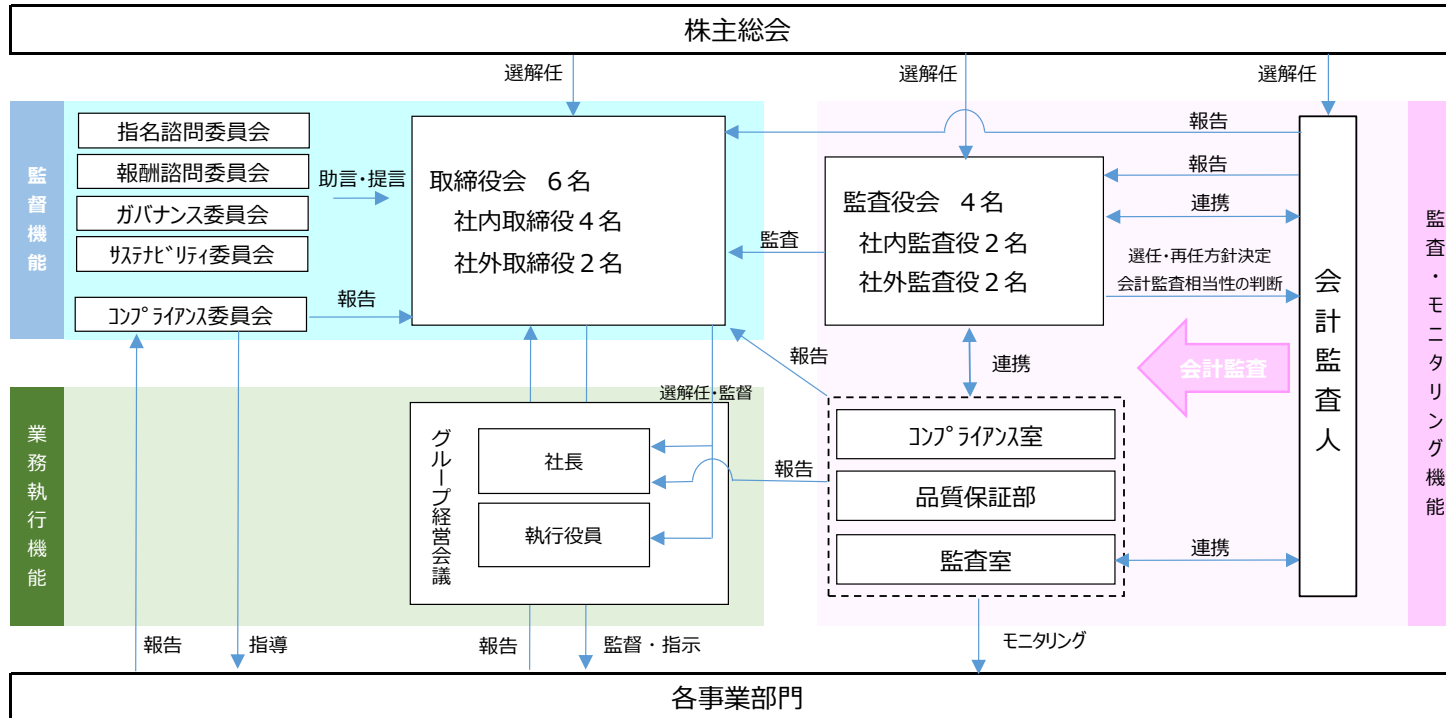
開示が必要な場合は、公表内容の決定などを行うと同時に、代表取締役社長、グループ経営会議や取締役会への報告を行い、必要に応じてその承認を得ています。

その後、速やかに経理財務部の開示担当者を通してTD-netに情報開示を行うとともに、広報IR室が当社ウェブサイト公表資料を掲載します。

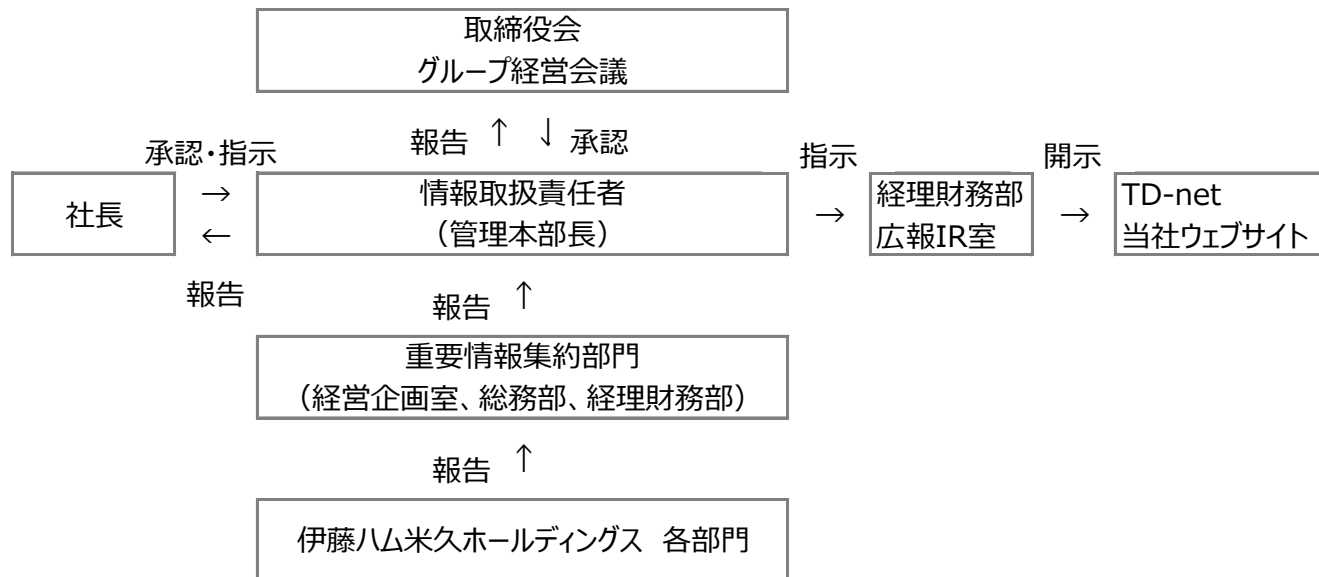
2. 問い合わせ窓口の特定

決算などの開示情報に関する問い合わせ、それ以外の開示情報に関する問い合わせは、広報IR室が担当いたします。

2023年6月23日現在



適時開示体制の概要図



※重要な会社情報を速やかに開示する必要がある場合は、社長または情報取扱責任者の決定を経て開示をし、取締役会およびグループ経営会議へは事後報告とすることがあります。