

最終更新日:2021年12月20日

伊藤ハム米久ホールディングス株式会社

代表取締役社長 宮下 功

問合せ先:03-5723-8619

証券コード:2296

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

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。

I 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。

https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/ir/cg_report.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】

2021年6月改訂のコーポレートガバナンス・コードに基づき記載しています。

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。

なお、プライム市場向けの各原則のうち、「3-1-3 気候変動に係るリスク及び収益機会が当社の事業活動や収益に与える影響について、TCFD またはそれと同等の枠組みに基づく開示」につきましては、更新日現在、開示していません。今後、取締役会を中心に議論し、開示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

【原則1-4】

当社の政策保有株式の考え方につきましては、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. (4)政策保有株式の基本的な考え方)をご参照ください。

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

【原則1-7】

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。

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

【補充原則2-4-1】

当社グループは、「フェアスピリットと変革への挑戦を大切に、従業員とともに持続的に成長する食品リーディングカンパニー」をビジョンとして掲げており、従業員の多様な視点や価値観を活かしながら変革に挑戦し続ける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。

また、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と認識しています。こうした観点から、長期的な人材育成を基本に据えながら、従業員の多様性も活かせるよう従業員の多様な視点や価値観を尊重し、持続的な挑戦により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、会社と従業員がともに持続的に成長していくことを目指しています。

当社グループにおける現行の女性管理職比率は、主要事業会社である伊藤ハム株式会社と米久株式会社を合わせ5.2%となっていますが、定期・中途採用での女性の積極活用や、育児や介護などを理由にした退職者が復職できるジョブリターン制度の整備を進めて、管理職層の母集団における女性比率を高めていくこととしており、女性管理職比率をできるだけ早期に10%以上とすることを目指しています。

中途採用や外国人採用に関しては、これまでも新卒・既卒、国籍や性別等を問わず採用活動を行ってきており、また中核人材としての管理職登用においても、スキルや経験を総合的に勘案し、公平な登用を進めています。今後、既成概念を打破し新たな発想で挑戦していくことを促進すべく、中途採用や外国人採用の比率を高めて多様性を確保できるよう、人材育成の仕組みや社内環境の整備に引き続き努めていきます。

上記の方針のもと、具体的な施策としては、テレワーク環境の整備を更に推し進め、男性の育児休暇取得や育児支援策を推進・拡充するとともに、介護についても、社内制度や公的支援などの関連する情報提供を充実させるなどにより、従業員が安心して働き、その能力を存分に発揮できる仕組みを整えて、多様な働き方に対応していきます。また、従業員が自律的に成長してキャリアアップできるための支援を充実させていくとともに、既存のFA制度や公募制度、また、ジョブローテーションの活性化や挑戦した姿勢を表彰する制度の見直しや拡充を進め、持続的に成長し続けることができる風土の醸成を目指していきます。

人材育成の取り組み事例は、当社ウェブサイトにおいて開示しています。

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

【原則 2-6】

当社の企業年金基金の責任者及びスタッフには、当社の経理・財務部門の経験者を充てる等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及び外部の投資顧問・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】

(1) 会社の理念、経営計画

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

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

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/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」を主要テーマに設定しています。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ます。

具体的にはテーマごとに次の課題を設定しています。

「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・資金等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Ⅰ-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。

https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/ir/cg_report.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Ⅱ-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につきましては、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。

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

(5)取締役及び監査役の指名を行った際の個々の理由は、次のとおりです。

取締役	宮下 功	統合後の事業執行体制と組織体系の構築に取り組み、効率的及び機動的な経営を推進するなど、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。経営全般に関する高い見識を活かし、取締役としての職務を通じて、当社グループの企業価値向上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。
	柴山 育朗	当社グループの加工食品事業及び品質保証体制を強化してきた実績を有しています。経営全般に関する高い見識を活かし、取締役としての職務を通じて、当社グループの企業価値向上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 勝弘	当社グループのコーポレート体制及びコンプライアンス体制を強化してきた実績を有しています。経営全般や財務・会計に関する高い見識を活かし、取締役としての職務を通じて、当社グループの企業価値向上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。
	若木 孝優	食品業界及び海外勤務における豊富な経験と高い見識、食肉事業分野の専門性を活かし、取締役としての職務を通じて、当社グループの企業価値向上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。
監査役	松崎 義郎	当社執行役員及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等を有しており、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等を有しており、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につきましては、本報告書Ⅱ-1.において記載しています。

【補充原則 3-1-3】

(1) サステナビリティについての取組み

中期経営計画 2023 では、「サステナビリティへの取組み」を主要テーマの 1 つとしています。
本報告書 I-1.【原則 3-1】をご参照ください。
また、中期経営計画 2023 は、当社ウェブサイトにおいて開示しています。
<https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/ir/middleterm.html>

当社は、上記「サステナビリティへの取組み」の推進体制の強化として、2021 年 4 月より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、「サステナビリティに関する基本的な考え方」の発案及び「マテリアリティ(重要課題)」の抽出を行い、取締役会において、次のとおり決議いたしました。

サステナビリティに関する基本的な考え方

伊藤ハム米久グループは、グループ理念に基づいて持続可能な社会の実現に貢献します

マテリアリティ(重要課題)

- ① 健やかで豊かな食生活の実現
- ② 地球環境への配慮
- ③ 従業員一人ひとりが活躍できる職場づくり
- ④ 持続可能な調達と安定供給の推進
- ⑤ 地域社会への貢献
- ⑥ コーポレート・ガバナンスの強化
- ⑦ 妥協しない美味しさと高品質へのこだわり

サステナビリティへの取組み事例は、当社ウェブサイト掲載の「統合報告書 2021」をご参照ください。
<https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/ir/annual.html>

(2) 人的資本や知的財産への投資等

人的資本や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。
<https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/ir/middleterm.html>

人的資本への投資等につきましては、マテリアリティ(重要課題)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。
これら課題の取組み事例は、当社ウェブサイトにおいて開示しています。
<https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/csr/employee.html>

知的財産への投資につきましては、マテリアリティ(重要課題)に「健やかで豊かな食生活の実現」及び「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。

これらを遂行するうえで、当社グループが保有する技術、商品開発ノウハウをグループ全体で活用していくため、当社に R&D 領域を統括するグループ R&D 責任者を配置して、スピード感をもって課題解決に取り組む体制を構築しています。

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、全社的な商品開発は伊藤ハム株式会社及び米久株式会社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組み事例は、当社ウェブサイト掲載の「2021 年 3 月期 有価証券報告書」をご参照ください。
https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/ir/securities_report.html

【補充原則 4-1-1】

取締役会においては、取締役会規則に基づき、当社の経営方針(中期経営計画)の策定、取締役・監査役候補者の指名・経営陣の選定、個々の報酬の決定、「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」の決定と運用の監督、重要な投資、その他取締役会の決議事項に定める重要な事項を決定します。
また、経営陣には、法令で定める事項、取締役会で定める事項を除き、各種決裁権限規程に基づいて、経営陣の各階層で決裁される各種決定事項等、日々の業務執行に関する事項を委任しています。

【原則 4-9】

当社は、社外取締役及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。独立性判断基準は、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。

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

【補充原則 4-10-1】

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・役割等につきましては、本報告書Ⅱ-1. において記載しています。

【補充原則 4-11-1】

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・手続につきましては、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。

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

各取締役の専門知識・経験等(スキル・マトリックス)は、当社ウェブサイト掲載の「統合報告書 2021」をご参照ください。

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

【補充原則 4-11-2】

社外取締役、社外監査役の兼任状況は本報告書Ⅱ-1. において記載しています。

【補充原則 4-11-3】

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、2021年10月に全取締役と全監査役を対象に自己評価アンケートを実施し、その結果について当社のガバナンス委員会と取締役会にて議論を重ね当社取締役会の実効性評価を行いました。

アンケートについては、①取締役会の構成、②取締役会の運営、③取締役会における審議、④取締役会による監督、⑤経営陣の選任解任、⑥株主との対話、⑦自由筆記の7項目・14設問について行い、2020年度に実施した実効性評価により抽出された課題への取り組みが進み、取締役会の実効性は概ね確保されていると判断いたしました。

なお、2020年度の実効性評価により抽出された課題については、取締役会構成の見直し(独立社外取締役割合 1/3以上)、サステナビリティ経営を推進するサステナビリティ委員会の設置、DX対応推進を図るIT統括室の設置などに取り組みました。

今後はサステナビリティに関する具体的な取り組み及び開示、経営人材の育成などについて、より改善を行っていくこととしました。

今回の評価結果を踏まえ、継続的に取締役会の実効性向上に努めていきます。

【補充原則 4-14-2】

取締役及び監査役に対する教育・研修の方針につきましては、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。

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

【原則 5-1】

当社の株主との建設的な対話に関する方針につきましては、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。

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

2. 資本構成

更新

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(%)
三菱商事株式会社	115,779,002	39.52
日本マスタートラスト信託銀行株式会社	20,049,200	6.84
公益財団法人伊藤記念財団	12,000,000	4.09
株式会社日本カストディ銀行	10,462,130	3.57
エス企画株式会社	10,279,186	3.50
公益財団法人伊藤文化財団	6,200,000	2.11
株式会社三井住友銀行	4,323,700	1.47
株式会社みずほ銀行	3,152,750	1.07
株式会社三菱 UFJ 銀行	3,151,500	1.07
日本生命保険相互会社	2,749,284	0.93

支配株主(親会社を除く)の有無	—
親会社の有無	なし

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 第一部
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

II 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)

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

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
伊藤 綾	○	<p>独立役員として指定</p> <p><重要な兼職の状況></p> <ul style="list-style-type: none"> 株式会社リクルートホールディングス サステナビリティトランスフォーメーション部 パートナー 株式会社イオレ 社外取締役 株式会社イー・ウーマン 社外取締役 	<p>これまでの職務及びサステナビリティ推進の専門家としての経歴を通じて培われた見識と豊富な経験等により、当社に対して客観的、専門的な助言、監督を行っています。</p> <p>また、指名諮問委員会、報酬諮問委員会及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います。</p> <p>引き続きこれらの役割を果たすことで、当社グループの企業価値向上に寄与することができると判断しています。</p> <p>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。</p>
大坂 祐希枝	○	<p>独立役員として指定</p> <p><重要な兼職の状況></p> <ul style="list-style-type: none"> さくらインターネット株式会社 社外取締役 	<p>これまでの職務及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等を有しています。</p> <p>その見識・豊富な経験等により、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。</p> <p>また、指名諮問委員会、報酬諮問委員会及びガバナンス委員会の委員を務めています。</p> <p>これらの役割を果たすことで、当社グループの企業価値向上に寄与することができると判断しています。</p> <p>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。</p>

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

取締役、監査役、執行役員候補者決定プロセスの透明性及び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。
また、役員報酬決定プロセスの透明性及び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。

指名諮問委員会は、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。

- (1) 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、執行役員の選任及び解任に関する事項
- (2) 当社グループの取締役、監査役、執行役員の選任及び解任に関する基本方針、規則及び手続等の制定、変更、廃止に関する事項
- (3) その他、取締役候補者、監査役候補者の選任及び取締役、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

指名諮問委員会の構成は、次のとおりです。

委員長(議長)	伊藤 勝弘	(取締役常務執行役員)
委員	伊藤 綾	(独立社外取締役)
委員	大坂 祐希枝	(独立社外取締役)

なお、2020年度の開催回数は2回、委員の出席率は100%でした。

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。

- (1) 当社グループの取締役及び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
- (2) 当社グループの取締役及び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
- (3) 当社グループの取締役及び執行役員の報酬水準(競合他社との比較)に関する事項

報酬諮問委員会の構成は、次のとおりです。

委員長(議長)	伊藤 勝弘	(取締役常務執行役員)
委員	伊藤 綾	(独立社外取締役)
委員	大坂 祐希枝	(独立社外取締役)

なお、2020年度の開催回数は3回、委員の出席率は100%でした。

【監査役関係】

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

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況 更新

(1) 会計監査人との連携

常勤監査役は、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。

- ・監査役ディスカッション(年1回)
- ・会計監査人報告会(社長報告への同席)(年1回)
- ・四半期レビュー結果概要報告会(年3回)、監査結果概要報告会(年1回)
- ・監査上の主要な検討事項(KAM)に関する意見交換会
- ・会計監査人、内部監査部門である監査室、常勤監査役による三様監査連絡会

(2) 内部監査部門等との連携

監査役は、監査室が行うすべての監査の報告書を受領し、確認しています。更に、社長監査役報告会に常勤監査役が社長と共に出席し、指摘事項がある監査報告について、改善指導を行っています。

また、品質保証部及び法務・コンプライアンス部との報告会を月1回定例開催し、品質監査及び相談窓口への内部通

報状況等の確認を行っています。

(3)グループ会社監査役との連携

事業会社の常勤監査役と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」を毎年2回開催し、会計講座や法律講座及び監査役監査マニュアルの改訂・説明、グループ会社の監査報告等を実施し、監査役のレベル向上及び監査の標準化を図るとともに、情報共有、意見交換を行っています。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	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
市川 一郎	公認会計士													
梅林 啓	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
市川 一郎	○	独立役員として指定 <重要な兼職の状況> ・SWEAT CAPITAL 株式会社 代表取締役 ・株式会社ユニメディア 社外監査役 ・株式会社インフォバングループ本社 社外監査役	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等を有しており、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。
梅林 啓	○	独立役員として指定 <重要な兼職の状況> ・西村あさひ法律事務所/パートナー ・慶應義塾大学法科大学院非常勤講師	弁護士及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等を有しており、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。

【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

更新

当社の全ての社外役員は、独立役員の資格を充たしています。

【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	業績連動型報酬制度の導入、その他
---------------------------	------------------

該当項目に関する補足説明

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、子会社の取締役等です。

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

取締役報酬の総枠につきましては、「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	あり
----------------------	----

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

更新

(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。

- ①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。
- ②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。
- ③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)により構成されています。

基本報酬と業績連動報酬、株式報酬の報酬構成割合及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及び役位ごとの報酬額との水準比較・検証を行い、当社の財務状況等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。

また、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・支給方法等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については、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、取締役会長及び代表取締役2名(社長・副社長)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は全社業績(連結経常利益)と個人業績評価で決定され、業績連動報酬の20%が個人業績評価分の基準割合となります。

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(業績連動賞与算定方式)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、個人業績評価を加味した業績連動報酬は、2020年度業績に基づく決定額までは、当該報酬の1/12額を翌期の基本報酬に加算し、月額固定報酬として支給していますが、2021年度業績に基づく決定額は、業績加算賞与として賞与支給に変更、業績連動賞与とあわせて業績連動報酬は全て賞与支給に統一します。

なお、2020年度については、連結経常利益27,000百万円で支給額を算定しました。

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、当事業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2名)です。

※取締役の報酬額には使用人兼務の使用人分給与は含みません。

b. 監査役報酬総額年額を7千万円以内とする。

※監査役員の数は、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2名)です。

・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。

※取締役の員数は、当該株主総会終結時点は9名(社外取締役は2名)です。

(2020年度の役員報酬に係る報酬諮問委員会及び取締役会の活動内容)

a. 2020年4月～2021年3月の1年間における報酬諮問委員会の開催回数:3回

b. 2020年度役員報酬および2021年度以降の役員報酬制度に関して報酬諮問委員会および取締役会で審議された主な内容

- ・2020年度役員報酬水準(役位別報酬)の決定
- ・2020年度譲渡制限付株式割当のための金銭報酬債権支給額の決定
- ・役員報酬制度に関する基本方針の決定
- ・基本報酬・業績連動賞与・譲渡制限付株式の構成割合や役位別報酬基準の妥当性およびその算定・支給方法を含めた制度運用の適正性の検証
- ・業績連動報酬(個人業績評価分)の支給方法の見直し
- ・業績連動報酬に係る個人業績評価の決定権限の社長委任

(業績連動報酬算定方式)

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、社外取締役及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300億円以上の場合は、300億円として算定し、連結経常利益が50億円未満の場合は、支給しません。
- ・業績連動賞与の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。

対象役員の業績加算賞与役位別乗率の総和

調整率 = $\frac{\text{対象役員の業績加算賞与役位別乗率の総和}}{\text{対象役員の業績加算賞与役位別乗率} \times \text{個人業績評価乗率の総和}}$

(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」という)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」という)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、当社の取締役又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。ただし、割当対象者が、当社取締役

会社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及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及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」という。)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(2020年度)

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(人)
		月額固定報酬	業績連動報酬	株式報酬	
取 締 役	311	174	88	48	9
(うち社外取締役)	(14)	(14)	(—)	(—)	(2)
監 査 役	58	58	—	—	6
(うち社外監査役)	(16)	(16)	(—)	(—)	(4)
合 計	369	232	88	48	15
(うち社外役員)	(30)	(30)	(—)	(—)	(6)

(注)上表には、2020年6月23日開催の第4期定時株主総会終結の時をもって退任した社外監査役2名を含んでいます。

(4)役員ごとの連結報酬等の総額等

連結報酬等の総額が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】

更新

社外取締役については、総務部が窓口となり、取締役会資料の事前配布及び事前説明を行うなど、各種連絡・情報提供を行う体制を整備しています。

社外監査役については、定期的開催される監査役会において、常勤監査役が知り得た情報等につき、報告・説明を行っており、また、監査役会事務局に監査役スタッフ1名を配置し、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
—	—	—	—	—	—

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 0名

その他の事項

当社では、相談役の役職は廃止しており、現在就任している者及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ますが、代表取締役社長等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

取締役は6名で、うち2名が独立社外取締役です。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

取締役会を適時に開催しています。取締役会では経営上の重要な事項に関する意思決定や方針決定及び業務執行状況の監督を行っています。

2020年度の開催回数は13回、取締役の出席率は99%、監査役の出席率は100%でした。

(2) 指名諮問委員会

指名諮問委員会は本報告書Ⅱ-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Ⅱ-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、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、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、取締役会に対して助言・提言を行っています。

ガバナンス委員会の構成は、次のとおりです。

委員長(議長)	伊藤 勝弘	(取締役常務執行役員)
委員	伊藤 綾	(独立社外取締役)
委員	大坂 祐希枝	(独立社外取締役)

なお、2020年度の開催回数は2回、委員の出席率は100%でした。

(5) サステナビリティ委員会

サステナビリティ活動を推進していくにあたり、その目標、計画を立案し、進捗状況をモニタリングするため、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は、取締役会の諮問機関として、以下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。

- ① サステナビリティ経営の基本方針及び推進活動の基本計画、戦略の立案
- ② 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
- ③ マテリアリティに対するKPI(主要取組み指標)の設定と進捗モニタリング

サステナビリティ委員会は、コーポレート担当役員を委員長(議長)とし、取締役(グループ食肉事業担当役員、独立社外取締役1名)、その他委員長の指名する者から構成されています。

(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、グループ経営会議を設置しています。グループ経営会議は、社外取締役を除く取締役、常勤監査役、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に開催しています。グループ経営会議では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。監査役は取締役会や社内の重要会議に出席するほか、取締役及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及び結果について、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、毎月定期的で開催され、監査に関する重要事項の決定のほか、監査実施状況の報告、意見交換等を行っています。なお、社外監査役市川一郎氏は公認会計士の資格を、社外監査役梅林啓氏は弁護士資格を有しています。

(8) 責任限定契約の概要

当社は、各社外取締役及び各監査役との間に、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限度額は、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、内部監査規程、年間監査計画等に基づき、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。

監査結果及び指摘・改善事項は、被監査部門、取締役及び監査役に報告しています。また、定期的に取り締めに報告しています。

(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。2020年度の監査業務を執行した公認会計士及び継続監査期間は、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6名が補助者として2020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	5年
指定有限責任社員 業務執行社員 三上 伸也	1年
指定有限責任社員 業務執行社員 水野 勝成	2年

(11) コンプライアンス体制

① コンプライアンス委員会

コンプライアンス担当役員を委員長としたコンプライアンス委員会を毎月1回開催しています。

コンプライアンス委員会は、コンプライアンス担当役員、常勤監査役、品質・コンプライアンスリスクに関わる責任者及び社外有識者にて構成されており、食品安全、コンプライアンスに係る管理状況の確認と運用状況について独立的に評価しています。

② コンプライアンス責任者会議

伊藤ハム株式会社及び米久株式会社にコンプライアンス責任者会議を設け、コンプライアンス推進活動の方針・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、コンプライアンスに係る事案などをモニタリングし、それを踏まえた実効性の高い施策に移していくための審議を行っています。

③ コンプライアンス推進委員制度

各社、各部門に所属する従業員に対しコンプライアンス施策を周知徹底、推進するため、各職場にコンプライアンス推進委員を配置し、年に3回のミーティングを開催しています。ミーティングでは、実際に職場で抱えている課題やコンプライアンスに係る知識の習得、コンプライアンス違反事例などをケーススタディとして取り上げることで、「自分事」として捉えやすくし、主体性を持ってコンプライアンス推進活動が行えるよう、教育・研修プログラムの一環として制度運営を行っています。

④ 内部通報制度

グループ内部通報規程に基づき、コンプライアンスに係る相談や内部通報を受け付ける「社内相談窓口（法務・コンプライアンス部）」と「社外相談窓口（社外弁護士）」を設置しています。各相談窓口は、コンプライアンスカードの配布、社内ポータルサイトへ連絡先を掲載するなど、誰でもわかるよう周知しています。なお、相談内容の秘密厳守、相談・通報したことによる相談者への不利益な取り扱い禁止についても定め、相談者の保護を図っています。

(12) 情報開示

当社は、会社法、金融商品取引法その他の適用ある法令並びに東京証券取引所が定める規則の遵守はもとより、内部統制システム、法令遵守等に関する当社の方針を決定し、適時適切に開示いたします。

ステークホルダーにとって重要な情報（上記情報、非財務情報を含む）について、ニュースリリース、ウェブサイトでの掲載及び説明会の開催等のIR・広報活動を実施し、公正、詳細、平易な方法によって、迅速に開示いたします。

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

当社は、監査役会設置会社を採用し、複数の社外取締役及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等を活用し、一般株主と利益相反が生じない独立した立場からの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。

Ⅲ 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り組み状況

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、招集通知は株主総会日の3週間前に発送するように努めています。
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等の観点を考慮し、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り組み	議決権行使電子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	招集通知の英訳版を作成し、当社ウェブサイト及び東京証券取引所のウェブサイトにて、日本語版と同日に開示しています。
その他	招集通知は、発送前に、当社ウェブサイト及び東京証券取引所のウェブサイトにて、早期開示しています。 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。

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
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	期末、中間決算説明会を年2回予定しています。 説明者： 代表取締役社長・経理財務担当取締役・経営企画室長・経理財務部長 参加者の属性及びその数： 参加者の属性(セルサイド・バイサイドアナリスト及び格付機関)参加者の人数(約80名) また、事業説明会・施設見学会を必要に応じて開催する予定です。	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、決算補足資料、決算説明資料、統合報告書、中期経営計画、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	経営企画室IRチームマネージャー 内山 健氏	-

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	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等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	サステナビリティに関する基本的な考え方、環境理念・行動指針、社会貢献活動の基本的な考え方を規定し、事業活動を通じて地球環境に配慮し、その保全と社会との共生を図るよう努めています。その活動内容については、統合報告書にて開示しており、またウェブサイトでも適宜、情報開示していきます。
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等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。

IV 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

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法務・コンプライアンス部を設置し、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)当社グループは、事業活動にかかわるリスクを認識し、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を徹底する。ここでいうリスクとは、重大な事件、事故、災害等に起因する問題の発生及び社会情勢等外的要因の変化により企業経営又は事業活動が重大な損失を被るか、社会一般に影響を及ぼしかねないと予測される事態をいう。

(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、支障・損害とその影響の拡大を防止し、これを最小限に止める体制を整える。

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、経営計画及び経営戦略と目標策定にかかわる業務執行決定機関として、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報告・審議・討議を行う。

(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)当社グループは、業務の適正を確保するため、内部統制システムについて、適切に整備・運用する。
- (2)当社グループは、財務報告の信頼性を確保するため、財務報告にかかわる内部統制システムについて、適切に整備・運用する。
- (3)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。監査結果と指摘、指導事項は、速やかに代表取締役、取締役、監査役に報告する。
- (4)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。
- (5)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、法務・コンプライアンス部は、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。

V 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

【適時開示体制の概要】

1. 重要な会社情報の開示体制

重要な会社情報は、情報取扱責任者に伝達され、証券取引所の適時開示規則等に従い、開示の必要性の要否を検討します。開示が必要な場合は、代表取締役社長に報告するとともに、速やかに経理財務部の適時開示担当者を通して情報開示を行なう一方、経営企画室IRチームは、当該情報を当社ウェブサイト及び社内イントラネット上に公表資料を掲載し、情報共有の徹底を図ります。

2. 問い合わせ窓口の特定

決算等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、経営企画室IRチームが担当いたします。

コーポレート・ガバナンス体制図

