

最終更新日：2025年6月25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 浦田 寛之

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。

<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>

当社は、2025年6月25日開催の第9期定時株主総会における承認をもって、監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行しました。これにより、取締役の職務執行の監査・監督を担う監査等委員を取締役会の構成員とすることで取締役会の監督機能をより強化し、経営の透明性と客観性をさらに高めています。

また、業務執行と監督との分離を促進するため、業務執行の決定権限を取締役会から業務執行取締役に大幅に委任し、意思決定・業務執行のさらなる迅速化を図るとともに、取締役会は、中長期の経営戦略やサステナビリティ、重要度の高い経営課題などを重点的に議論できる体制とします。

上記の取組みを行うことで、コーポレート・ガバナンス体制をさらに強化し、当社グループの持続的な成長と企業価値向上の実現を図っていきます。

【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】

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。

なお、当社は、当社の株式を政策保有株式として保有している企業から当該株式の売却の意向が示された場合、それを妨げるような行為は行いません。

【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力し、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 2-4① 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

①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。

人材育成の取り組み事例は、当社ウェブサイトの「人的資本への考え方」をご参照ください。

②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。

③労働安全衛生方針

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。

労働安全衛生方針及び取り組み事例は、当社ウェブサイトの「人的資本への考え方」をご参照ください。

<人的資本への考え方>

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

(2)多様性の確保の目標

	目標(2030年度)	2024年度
管理職の女性比率	10%	7.1%
係長級の女性比率	20%	14.0%

なお、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。

【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)経営理念、経営戦略、経営計画

①経営理念

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>

②経営戦略、経営計画

当社グループの長期経営戦略および中期経営計画は、当社ウェブサイトにおいて開示しています。

<長期経営戦略 2035 及び中期経営計画 2026>

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

a) 長期経営戦略 2035

成長投資による利益拡大と収益力の持続的向上を両輪として飛躍的成長を目指し、D Xとサステナビリティを中心に、その成長を支える経営基盤を強化します。

【成長投資による利益拡大】

- ・国内バリューチェーン価値の最大化
成熟市場で勝ち抜くため、業界における相対優位なポジショニング形成を目指す。全体最適に向けて、工場再編や最適配置を実行。
- ・海外事業の成長加速、成長事業の展開
海外事業や成長事業への投資を促進し、伸長する需要取り込みによる利益拡大を目指す。長期的視点でフードロス削減やたんぱく質の安定供給に向け、冷凍食品事業や未来の食の開発へ領域を拡大。

【経営基盤】

- ・D Xによる効率化、変革
国内就労人口漸減は当社も抱える課題であり、その解決にD Xを活用し、業務効率化と売上向上を同時に達成。全社コミットメントとして公的認定を取得。
- ・サステナビリティ
事業を通じ、脱炭素・人権尊重・アニマルウェルフェアへの配慮に取り組み、持続可能な社会へ貢献。

b) 中期経営計画 2026

基礎収益力の底上げに取り組み、創出したキャッシュを原資に、安定的な株主還元と成長投資を両立させ、飛躍的成長に繋げていきます。

【基礎収益力の底上げ】

加工食品事業

- ・多様なニーズに応える品揃え、それを活かした営業・販売手法による販売増。
- ・外部環境に応じた価格改定と継続的な内部コスト削減による早期の収益回復。

食肉事業

- ・日本全国の営業網とアンズコフーズ社の世界に広がる販売網を活かした販売強化。
- ・食肉商品の付加価値化とリスク管理の高度化による利益率向上。

【経営基盤】

- ・持続可能な物流体制の構築
社外協業先との連携を強め、持続可能な物流体制を構築。拠点の再配置を進め、政府目標のトラック積載率 10%向上を目指す。
- ・人的資本への取り組み
新しい価値の創造と変革に向け自律的に挑戦する人材の育成と多様な価値観を尊重し、挑戦と成長を支援する風土醸成を進め、従業員エンゲージメント向上を企業価値向上に繋げる。マテリアリティの新たなK P Iとしてエンゲージメントスコアを設定、その改善を役員報酬に組み入れ。

【財務戦略】

- ・株主還元
安定した株主還元を重視し、業績変動の影響を受けにくいD O E（株主資本配当率）を指標に導入。中間配当の実施。
- ・キャッシュ・フロー・アロケーション
本中計3ヶ年で1,200億円の営業キャッシュ・フローを創出し、株主還元300億円、成長投資に550～850億円、更新投資に350億円を振り分け。
- ・資本コストを意識した経営
本中計で基礎収益力の底上げ、R O I Cを指標とした事業管理の推進、最適な財務レバレッジの追求に取り組むことにより、R O Eを向上。
長期戦略で、成長投資による利益拡大、持続的成長を支える経営基盤の強化に取り組むことにより、将来成長期待を醸成。

中期経営計画 2026 の進捗状況は、当社ウェブサイトにおいて開示しています。

<中期経営計画 2026 進捗説明資料>

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

(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。

<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 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候補の指名の方針と手続

経営陣幹部の選解任、取締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5章 1. 経営陣幹部の選解任方針・手続、2. 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>

取締役候補者の指名基準は、当社ウェブサイト掲載の「2025年3月期 有価証券報告書」をご参照ください。

<2025年3月期 有価証券報告書>

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

(5)取締役の指名理由

取締役の指名理由は、次のとおりです。

氏名	監査等委員	指名理由
宮下 功		伊藤ハム(株)と米久(株)の経営統合後、当社の代表取締役社長として、当社グループの事業執行体制と組織体制の構築に取り組み、グループ全体の競争力を創出・推進するなど、当社グループ全体を牽引してきた実績を有しています。 企業経営者としての豊富な経験と高い見識などを活かし、取締役会長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。
浦田 寛之		総合商社及びその海外子会社での多様な職歴を有し、また、伊藤ハム(株)や米久(株)で執行役員・業務執行取締役を歴任するなど、畜産・食肉事業、加工食品事業における豊富な経験と高い見識を有しています。 また、複数の上場企業での社外取締役としての経歴を通じて培われた見識と豊富な経験も有しています。 これら豊富な経験と高い見識などを活かし、代表取締役社長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。
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、物流の最適化やブランドの強化・育成を行って行く中で、力強いリーダーシップを発揮しています。 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、業務執行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。
野澤 克己		管理本部長として、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。 伊藤ハム(株)の経理部門での長年に亘る経験、当社の業務執行取締役、執行役員および当社グループの経営戦略、経営企画、管理部門の責任者歴任による豊富な経験と高い見識などを活かし、業務執行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。

原田 健		総合商社での多様な職歴や海外会社での CEO を務めた職歴を有しており、畜産・食肉事業における豊富な経験と高い見識を有しています。 これら豊富な経験と高い見識などを活かし、業務執行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。
高橋 伸	○	2021 年 6 月の監査役就任後、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、また監査活動を通じて培われた見識や豊富な経験などにより、監査を適切に実施してきました。 引き続き、これらの見識及び経験などにより、客観的・実践的な視点から、業務執行に対する適切な監督・監査を行うことで、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、監査等委員である取締役として指名しました。
堀内 朗久	○	当社の食肉事業本部長や米久(株)の代表取締役社長、その他当社グループでの多様な要職の歴任により培われた見識と豊富な経験を有しています。 これらの見識及び経験などにより、客観的・実践的な視点から、業務執行に対する適切な監督・監査を行うことで、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、監査等委員である取締役として指名しました。

なお、社外取締役の指名理由は、本報告書Ⅱ-1. において記載しています。

【補充原則 3-1③ 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、当社が優先的に取り組むべき重要課題として 7 つのマテリアリティを特定しています。長期経営戦略 2035 では、サステナビリティを、成長を支える経営基盤の一つと位置づけ、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/tcf.html>

(3) 人的資本・知的財産への投資等

① 人的資本への投資等

当社グループは、「多様性」「変革」「挑戦」を3本の柱とし、キャリア採用の拡大や副業制度などの仕組みの整備、公募研修・eラーニングなどスキルアップ機会の拡大を進め、持続的成長に向け新しい価値を創造できる人材の育成を進めています。またエンゲージメントスコアをマテリアリティのKPIに設定し、360度フィードバックをはじめとしたマネジメント支援を強化することで従業員の成長を積極的に支援する風土醸成を進めています。

マテリアリティ「従業員一人ひとりが活躍できる職場づくり」のKPI

	目標	2024年度
エンゲージメントスコア※	2026年度 60%以上	48.0%
管理職の女性比率	2030年度 10%	7.1%
係長級の女性比率	2030年度 20%	14.0%
1人当たり年間有休取得率	2025年度 70%	67.9%

※従業員サーベイの肯定的な回答率

人的資本への投資等は、当社ウェブサイトの「長期経営戦略 2035 及び中期経営計画 2026」をご参照ください。

<長期経営戦略 2035 及び中期経営計画 2026>

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

人的資本への投資等の取り組み事例は、当社ウェブサイトにおいて開示しています。

<人的資本への考え方>

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

② 知的財産への投資等

当社は、これまで歩んできた歴史と技術の伝承を守りながら、多様なライフスタイルや社会的ニーズに対応した安全・安心で価値ある商品・サービスを提供すべく、「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」をマテリアリティの一部として特定し、「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」「安全・安心な食品の提供」「新たな価値をつくり続ける人材の育成」「創業からの想いと長年培ってきた技術の伝承」を取り組み項目に設定しています。

これらの社会課題解決と当社の事業成長を両立させていくために、知的財産への投資は必要不可欠であると認識し、基礎研究を中心に行う中央研究所と、新規事業・商品の企画立案、商品化などを推進する新規事業推進室、商品開発部門、マーケティング部門および知的財産権を統括管理する法務室が相互に連携して当社の保有する知的財産を適切に運用する体制を構築しています。

また、当社は、知的財産に係る権利保護と価値ある技術の創出を推進しており、技術開発・商品開発の際には、当社事業に影響を及ぼすような知的財産リスク回避の対応も進めつつ、当社従業員に対する知的財産教育・啓蒙活動を行うなど、人材育成と創作活動にも力を入れています。

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「2025年3月期 有価証券報告書」をご参照ください。

<2025年3月期 有価証券報告書>

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

当社は、特許権、実用新案権、意匠権、商標権といった産業財産権だけでなく、ブランドが有する価値やデータ、ノウハウなども当社の強みとなる無形資産であり、他社との差別化や競争力強化につながるものと捉えています。これらの資産に対しても長期的な視点での投資によって企業価値向上に努めています。

【補充原則 4-1① 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Ⅱ-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、社外取締役の独立性を客観的に判断するため、社外取締役の独立性基準を定めています。

社外取締役の独立性基準は、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. 社外取締役の独立性基準)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 4-10① 指名・報酬委員会構成の独立性に関する考え方・権限・役割等】

任意の指名・報酬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Ⅱ-1. において記載しています。

【補充原則 4-11① 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、第5章 1. 経営陣幹部の選解任方針・手続、2. 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「2025年3月期 有価証券報告書」をご参照ください。

<2025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 4-11② 取締役の兼任状況】

取締役の兼任状況は、当社ウェブサイト掲載の「第9期定時株主総会招集ご通知及び株主総会資料①」をご参照ください。

<第9期定時株主総会招集ご通知及び株主総会資料①>

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

【補充原則 4-11③ 取締役会全体の実効性の分析・評価】

当社は、自己評価による課題の明確化と対応の継続によって、最適なガバナンス体制を構築・維持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います。

ガバナンス委員会は、前回(2023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、8評価項目・20設問と自由筆記欄にて構成されるアンケート、および独立社外役員にインタビュー・ヒアリングを実施、アンケート回答、インタビュー・ヒアリング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。

2024年度の実効性評価の結果の概要は、当社ウェブサイト掲載の「2024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。

<2024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 4-14② 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 8. 取締役のトレーニング)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>

【株主との対話の実施状況等】

当社は、株主・投資家との対話において把握された意見を経営陣に対して定期的かつ適時に報告し、経営の改善に役立てることで持続的成長・中長期的な企業価値向上を目指しており、今後も建設的な対話の促進に努めていきます。株主との対話の実施状況等は、当社ウェブサイトの「株主・投資家との対話の実施状況等」をご参照ください。

<株主・投資家との対話の実施状況等>

<https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/ir/library/activity/irkt.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	取組みの開示（初回）
英文開示の有無	有り

該当項目に関する説明

当社は、投資家視点を意識する観点から資本コストを定期的に算出するとともに、事業ポートフォリオや財務構成の最適化を通じて、価値創出の最大化および資本効率の向上に努めています。2024年度のROICは4.6%と食肉事業の減益などを受け前年度より1.0%低下、これによりROEも4.6%と前年度より1.0%低下しましたが、中期経営計画2026における各種施策の実行を通じて、2026年度にはROIC5.8%・ROE6.6%に回復させ、また、より早期にROIC6%・ROE8%台に改善させることを目指しています。株主還元について、当社は、一時的な業績変動の影響を受け難いDOE（株主資本配当率）を導入し、「DOE 3%以上、累進配当」を本中計期間の配当方針としています。なお、2025年度は、普通配当に加え、伊藤ハム(株)と米久(株)の経営統合10周年を祝す記念配当を実施致します。

資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応の詳細については、当社ウェブサイトの「長期経営戦略2035及び中期経営計画2026」、および「中期経営計画2026進捗資料」をご参照下さい。

<中期経営計画2026進捗説明資料>

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

<長期経営戦略2035及び中期経営計画2026>

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

2. 資本構成

更新

外国人株式保有比率 10%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	23,155,800	40.81
日本マスタートラスト信託銀行株式会社（信託口）	3,598,800	6.34
公益財団法人伊藤記念財団	2,400,000	4.23
エス企画株式会社	2,055,837	3.62
公益財団法人伊藤文化財団	1,240,000	2.18
株式会社日本カस्टディ銀行（信託口）	1,015,500	1.78
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001	628,141	1.10
伊藤 功一	551,302	0.97
日本生命保険相互会社	549,856	0.96
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505103	449,823	0.79

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

更新

(1) その他の関係会社等におけるグループ経営に関する考え方及び方針

当社の株主である三菱商事株式会社は、当社の議決権の41.16%を保有しています。当社は、三菱商事株式会社との間で、食肉調達などの協業関係があり、三菱商事株式会社の経営資源を活用しながら当該協業関係の強化を通じて、当社企業価値の向上を目指しています。

(2) 少数株主保護の観点から必要なその他の関係会社等からの独立性確保に関する考え方・施策等

当社は、三菱商事株式会社からの食肉および原材料の仕入れについては、三菱商事株式会社以外からも複数の見積もりを入手し、市場の実勢価格を参考にして発注先および価格を合理的に決定しています。

また、当社は5名の委員（うち独立社外取締役3名）で構成される指名諮問委員会で、①当社、伊藤ハム株式会社、米久株式会社（以下、当社グループ）の取締役、監査役、執行役員の選任および解任に関する事項、②当社グループの取締役、監査役、執行役員の選任および解任に関する基本方針、規則および手続などの制定、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および取締役、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について審議し、取締役会に助言・提言を行っています。

取締役会は、指名諮問委員会で指名された独立性を有する独立社外取締役3名、および社外取締役1名、社内取締役4名と合わせて8名で構成されることにより、客観性と透明性が確保されていると認識しています。

(3) その他の関係会社等のグループ経営に関する考え方及び方針に関連した契約

当社は、三菱商事株式会社との間で調達、海外事業などに関する分野を対象とした包括業務提携契約を締結しています。

また、当該契約では、当社の経営の独立性、主体性を尊重した業務提携を行なうことが合意されています。

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

更新

組織形態	監査等委員会設置会社
------	------------

【取締役関係】

更新

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	会長（社長兼任を除く）
取締役の人数	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	4名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	4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	
森本 美紀子	他の会社の出身者												
西村 やす子	他の会社の出身者												
松村 浩司	公認会計士												
有松 晶	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	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
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	<p>企業経営者としての実績や豊富な経験のほか、サステナビリティコンサルタントとしての専門知識や上場企業での社外取締役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・専門的な視点から、当社の経営への助言、業務執行に対する適切な監督を行っています。</p> <p>また、諮問委員会の委員として、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。</p> <p>引き続きこれらの役割を果たすこと、および客観的・専門的な視点から監査を行うことで、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。</p> <p>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。</p>
西村 やす子	○	○	独立役員として指定 <重要な兼職の状況> ・司法書士法人つかさ 代表社員 ・株式会社 CREA FARM 代表取締役 ・株式会社ふじのくに物産 代表取締役 ・株式会社赤阪鐵工所 社外取締役	<p>企業経営者としての実績や豊富な経験のほか、経営コンサルタントおよび法務コンサルタントや上場企業での社外取締役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・専門的な視点から当社の経営への助言、業務執行に対する適切な監督を行っています。</p> <p>また、諮問委員会の委員として、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。</p> <p>引き続きこれらの役割を果たすこと、および客観的・専門的な視点から監査を行うことで、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。</p> <p>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。</p>
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	<p>2023年6月の監査役就任後、公認会計士としての財務・会計面での専門知識と豊富な経験、また当社の監査役としての活動を通じて培われた見識や豊富な経験などにより、監査を適切に実施してきました。</p> <p>また、選任後は、諮問委員会の委員を務めていただく予定です。</p> <p>引き続きこれらの専門知識、見識及び経験などにより、客観的・専門的な視点から、当社の経営への助言、業務執行に対する適切な監督・監査を行うことで、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。</p> <p>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。</p>

有松 晶	○ ○	<p>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・外国法共同事業 パートナー</p> <p>西村あさひ法律事務所・外国法共同事業 と当社グループの間には法律相談に関する 取引がありますが、取引金額は、当社の社 外取締役の独立性基準で定める「過去3 年間の平均で、同事務所の総収入の2% 未満」であり、また、2024年度においても 2%未満です。したがって、一般株主との利 益相反が生じるおそれのない独立性を十分 に有しているものと判断しています。</p>	<p>弁護士として企業法務全般に関する専門知識や豊富な経 験、消費者庁への出向により培われた見識や経験を有してい ます。</p> <p>その専門知識、見識及び経験などにより、客観的・専門的な 視点から、当社の経営への助言、業務執行に対する適切な 監督・監査を行っていただけると判断しています。</p> <p>また、選任後は、諮問委員会の委員を務めていただく予定で す。</p> <p>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いただくことを期待 しています。</p> <p>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。</p>
------	-----	---	--

【監査等委員会】

委員構成及び議長の属性	更新
-------------	----

	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	6	2	2	4	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	更新
--------------------------------	----

監査等委員会および監査等委員の職務を補助するため、監査等委員会の直轄組織として監査等委員会室を設置しています。監査等委員会室にはスタッフ2名を配置し、監査等委員会室長は専属スタッフとしています。当該スタッフの異動、評価等の人事にかかわる決定には、監査等委員会の同意を得るものとしており、執行側からの独立性を確保しています。

監査等委員会、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

監査等委員会は、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。定例開催の報告会・意見交換会は、次のとおりです。

- ・会社法監査結果概要報告会（年1回）
- ・金融商品取引法監査結果概要報告会（年1回）
- ・期中レビュー結果概要報告会（年1回）
- ・年度監査実施状況等の報告会（年2回）
- ・年間監査計画の説明会（年1回）
- ・監査等委員ディスカッション（年1回）
- ・会計監査人報告会（社長報告への同席）（年1回）
- ・三様（監査等委員・会計監査人・監査部）監査連絡会（年1回）

(2) 内部監査部門等との連携

当社は、2025年6月25日開催の第9期定時株主総会における承認をもって、監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行しました。これに伴い、内部監査部門である監査室と内部統制の改善対応支援の役割を担う内部統制担当を統括する組織として監査部を新設しました。監査部は、監査等委員会の監査の実効性を高める観点から監査等委員会直轄の組織としています。監査部長は監査等委員会室のスタッフを兼任することで、監査部と監査等委員会室の連携を図っています。

また、常勤監査等委員は、品質保証部およびコンプライアンス室と品質保証・コンプライアンス報告会を月1回定例開催し、品質監査結果および相談窓口への内部通報状況などの確認を行います。なお、報告会の内容は監査等委員会にて社外取締役である監査等委員に情報共有されます。

(3) グループ会社監査役との連携

常勤監査等委員は、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開催し、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 指名諮問委員会	7	0	3	4	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	5	0	2	3	0	0	社内取締役

補足説明	更新
------	----

(1)ガバナンス指名諮問委員会

当社は、2025年6月25日開催の第9期定時株主総会における承認をもって、監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行しました。これに伴い、ガバナンス委員会と指名諮問委員会を統合し、名称をガバナンス指名諮問委員会としました。

取締役、執行役員及び候補者の指名を通じた経営の透明性の確保およびコーポレート・ガバナンスの体制とその運用の強化を通じて、持続的な成長と中長期的な企業価値向上に資するため、設置しています。

7名の委員（うち独立社外取締役4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

- ①当社の取締役・執行役員の選任及び解任に関する議案
- ②伊藤ハム(株)、米久(株)の取締役・監査役の選任及び解任に関する議案
- ③前各号を決議するために必要な基本方針、規則及び手続等の制定、変更、廃止
- ④後継者計画、経営人材育成計画の監督
- ⑤取締役会の運営計画
- ⑥コーポレート・ガバナンス体制の構築
- ⑦その他前各号に関してガバナンス指名諮問委員会が必要と認めた事項

2024年度の指名諮問委員会活動状況

開催回数は5回、開催時間は平均53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。

- ・監査等委員会設置会社への移行に伴う取締役会構成について
- ・監査等委員会設置会社への移行に伴う取締役の選解任基準の改定
- ・長期経営戦略2035・中期経営計画2026を踏まえた取締役会が備えるスキルの改定
- ・取締役候補者のスキル・マトリックス
- ・代表取締役 候補者の選定
- ・取締役（監査等委員である取締役を除く）候補者の選定
- ・監査等委員である取締役候補者の選定
- ・取締役の担当職務の変更
- ・執行役員の選任・昇格、担当職務・範囲の決定
- ・伊藤ハム(株) 代表取締役社長・取締役・監査役候補者の選定
- ・米久(株) 代表取締役社長・取締役・監査役候補者の選定

2024 年度のガバナンス委員会活動状況

開催回数は 3 回、開催時間は平均 1 時間 23 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。

- ・監査等委員会設置会社への移行に伴うコーポレート・ガバナンス体制の見直し
- ・監査等委員会設置会社への移行に伴う重要な業務執行の決定の委任について
- ・2023 年度の取締役会実効性評価による改善計画実施状況の評価
- ・2024 年度の実効性評価方法
- ・2024 年度実効性評価結果を受けて課題の抽出、重点テーマの設定、及び改善計画の策定

構成

更新日現在におけるガバナンス指名諮問委員会の構成は、次のとおりです。

委員長（議長）	宮下 功	（取締役会長）
委員	野澤 克己	（取締役常務執行役員）
委員	高橋 伸	（取締役 常勤監査等委員）
委員	森本 美紀子	（独立社外取締役 監査等委員）
委員	西村 やす子	（独立社外取締役 監査等委員）
委員	松村 浩司	（独立社外取締役 監査等委員）
委員	有松 晶	（独立社外取締役 監査等委員）

(2)報酬諮問委員会

取締役の報酬などにかかる取締役会の機能の独立性・客観性を向上し、説明責任並びにコーポレート・ガバナンスの体制とその運用を強化することにより、経営の透明性の確保に資するため、設置しています。

5名の委員（うち独立社外取締役3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

- ①当社、伊藤ハム(株)、米久(株)（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、譲渡制限付株式など）に関する事項
- ②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、変動幅など）に関する事項
- ③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

2024 年度の活動状況

開催回数は 3 回、開催時間は平均 1 時間 5 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。

- ・2024 年度役員報酬基準（役位別報酬、業績連動報酬算定基準）の決定
- ・2024 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
- ・中期経営計画 2026 期間における業績連動報酬非財務（ESG）指標・評価方法の決定
- ・2024 年度役員業績連動報酬非財務評価の決定
- ・業績連動報酬に係る個人評価結果の妥当性の確認
- ・取締役監査等委員報酬設定案の確認
- ・基本報酬、業績連動報酬、譲渡制限付株式の構成割合や役位別報酬基準の妥当性の検証

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）	宮下 功	（取締役会長）
委員長	野澤 克己	（取締役常務執行役員）
委員	森本 美紀子	（独立社外取締役 監査等委員）
委員	西村 やす子	（独立社外取締役 監査等委員）
委員	松村 浩司	（独立社外取締役 監査等委員）

【独立役員関係】

更新

独立役員の人数	4名
---------	----

その他独立役員に関する事項

当社の全ての社外取締役は、(株)東京証券取引所の定めに基づく独立役員の要件および当社が定める社外取締役の独立性基準を満たしており、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	業績連動型報酬制度の導入、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（監査等委員を除く）、執行役員です。

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

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	あり
----------------------	----

(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、役割及び成果に依る報酬体系とする。
- 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) 役員の報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針に係る事項

上記の基本方針を踏まえ、取締役（社外取締役および監査等委員である取締役を除く。）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。

また、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（監査等委員である取締役を除く。）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、全社業績である連結経常利益を全体の指標としています。

取締役会長及び代表取締役は 80% を全社業績のみ、残りの 20% は全社業績に非財務（ESG）評価を反映する形で決定し、その他の取締役（社外取締役および監査等委員である取締役を除く。）は 60% を全社業績のみ、20% に全社業績と個人評価、20% に全社業績と非財務（ESG）評価をそれぞれ反映する形で決定します。

個人評価の決定権限は、全社業績を踏まえた各役員の評価を行うには最も適任である代表取締役社長の浦田寛之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。

2024 年度より導入した非財務（ESG）評価については、マテリアリティ取り組み項目のうち、経営戦略上の優先度が高い(1) 温室効果ガスの排出量(2) 管理職の女性比率(3) 従業員エンゲージメント意識調査スコアの 3 項目を指標とし、サステナビリティ委員会で総合評価、報酬諮問委員会での審議を経て取締役会により決定しています。

業績連動報酬は「業績連動賞与」「業績加算賞与」「非財務評価賞与」で構成され、下記に記載の（業績連動報酬算定式）に基づき算定します。「業績連動賞与」については、全社業績指標である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。

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、更新日現在の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。

監査等委員である取締役の報酬については、監査等委員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）

・2025 年 6 月 25 日第 9 期定時株主総会

a. 取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬額を年額 4 億円以内（うち社外取締役 4,000 万円以内）とする。

※取締役の員数は、定款により 15 名以内（うち監査等委員である取締役は 7 名以内）と定めていますが、当該株主総会最終時点の取締役（監査等委員である取締役は除く。）は 5 名（うち社外取締役 0 名）でした。

※取締役（監査等委員である取締役は除く。）の報酬額には使用人兼務の使用人分給与は含まれません。

b. 監査等委員である取締役の報酬額を年額 1 億 3,000 万円以内とする。

※監査等委員である取締役は、定款により 7 名以内と定めていますが、当該株主総会最終時点は 6 名（うち社外取締役 4 名）でした。

c. 取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬年額 4 億円以内とは別枠で、取締役（社外取締役および監査等委員である取締役を除く。）に対する譲渡制限付株式に関する報酬等として支給する金銭報酬債権の総額を年額 8,000 万円以内（割り当てる譲渡制限付株式数としては 20,000 株以内）とする。

※取締役（社外取締役および監査等委員である取締役を除く。）の員数は、当該株主総会終結時点は 5 名でした。

（業績連動報酬算定式）

業績連動賞与：業績連動報酬原資×役位別乗率（業績部分）

業績加算賞与：業績連動報酬原資×役位別乗率（個人評価部分）×個人評価乗率×調整率

非財務評価賞与：業績連動報酬原資×役位別乗率（非財務評価部分）×非財務評価乗率

※業績連動報酬原資＝「連結経常利益」×0.01%

〈役位別乗率表〉

役位	役位別乗率			計
	業績部分	個人評価部分	非財務評価部分	
会長	5.040	-	1.260	6.300
社長	6.640	-	1.660	8.300
副社長	5.040	-	1.260	6.300
専務執行役員	2.880	0.960	0.960	4.800
常務執行役員	2.280	0.760	0.760	3.800
上席執行役員	1.800	0.600	0.600	3.000

<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等委員である取締役は含みません。
- ・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。
- ・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。
- ・個人評価乗率の範囲は 0.0～2.0 です。
- ・調整率は、連結経常利益により決定される業績加算賞与支給原資が、個人評価により変動することを補正するための乗率で、その算定は次のとおりとなります。

対象役員の業績加算賞与役位別乗率の総和

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

- ・非財務評価乗率は(1)温室効果ガスの排出量(2)管理職の女性比率(3)従業員エンゲージメント意識調査スコアの各項目を 6 ランク(5～0)で評価し、その合計スコア(15～0)に応じて 0.8～1.2 の範囲で変動させます。

（非財務評価乗率換算表）

合計スコア	0～3	4～7	8～10	11～13	14～15
非財務評価乗率	0.8	0.9	1.0	1.1	1.2

非財務評価乗率については全役員一律の適用になります。

（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）をご参照ください。
- ・譲渡制限期間
20 年間から 30 年間までの間で取締役会が定める期間
- ・譲渡制限の内容
譲渡制限株式の割当てを受けた当社の取締役（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。
- ・譲渡制限付株式の無償取得
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がある場合を除き、割当対象者の本割当株式を、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。）において下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、当社はこれを当然に無償で取得するも

のとします。

・譲渡制限の解除：

当社は、割当対象者が、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、本割当株式の全部につき、譲渡制限期間が満了した時点をもって譲渡制限を解除します。ただし、割当対象者が、当社取締役会が正当と認める理由により、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、譲渡制限を解除する本割当株式の数および譲渡制限を解除する時期を、必要に応じて合理的に調整します。

・組織再編等における取扱い

当社は、譲渡制限期間中に、当社が消滅会社となる合併契約、当社が完全子会社となる株式交換契約または株式移転計画その他の組織再編などに関する議案が当社の株主総会（ただし、当該組織再編などに関して当社の株主総会による承認を要さない場合においては、当社取締役会）で承認された場合には、当社取締役会決議により、譲渡制限期間の開始日から当該組織再編等の承認の日までの期間を踏まえて合理的に定める数の本割当株式につき、当該組織再編などの効力発生日に先立ち、譲渡制限を解除するものとします。

この場合には、当社は、上記の定めに基づき譲渡制限が解除された直後の時点において、なお譲渡制限が解除されていない本割当株式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（2024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）	166	95	40	30	4
監査役（社外監査役除く）	49	49	-	-	2
社外役員	社外取締役	37	-	-	4
	社外監査役	18	-	-	2
合計	271	200	40	30	12

(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。

【社外取締役のサポート体制】

更新

取締役会については、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、および議案に関する事前説明を行う「社外役員ブリーフィング」を開催するなど、社外取締役に対する各種連絡・情報提供を行う体制を整備しています。なお、2024年度は、「社外役員ブリーフィング」を13回開催しています。

なお、2025年6月25日開催予定の第9期定時株主総会における承認をもって、当社は、監査役会設置会社から監査等委員会設置会社に移行しました。これに伴い、監査等委員会及び監査等委員の職務を補助するため、監査等委員会の直轄組織として監査等委員会室を設置、かつ監査等委員会室長を専属スタッフとすることで、監査等委員である社外取締役の監査・監督のサポート体制を強化しています。

【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

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 11 名で、うち 4 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。

2024 年度の活動状況

開催回数は 15 回、開催時間は平均 1 時間 25 分、取締役の出席率は 99.1%、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。

- ・長期経営戦略 2035・中期経営計画 2026 策定進捗、策定、取り組み進捗
- ・株主還元施策（配当）
- ・期初予算・期央予算、設備投資計画
- ・決算
- ・生産拠点再編・新工場建設、事業投資
- ・監査等委員会設置会社への移行
- ・取締役会実効性評価
- ・コーポレート・ガバナンス報告書
- ・事業リスクマップ
- ・政策保有株式の保有状況検証
- ・I R 取り組み
- ・マテリアリティに対する K P I 見直し
- ・贈収賄・腐敗行為防止ポリシー策定
- ・エンゲージメント向上に関する施策
- ・コンプライアンス浸透度調査結果・組織風土調査結果

なお、2024 年度は、取締役会終了後、全取締役及び全監査役参加によるオフサイトミーティングを 1 回開催しました。オフサイトミーティングでは、経営人材育成について議論を行いました。

(2) 監査等委員会

当社は、2025 年 6 月 25 日開催予定の第 9 期定時株主総会における承認をもって、監査役会設置会社から監査等委員会設置会社に移行しました。

当社の監査等委員は 6 名で、常勤監査等委員 2 名、非常勤監査等委員 4 名（うち社外取締役 4 名）の体制となっています。

監査等委員である社外取締役のうち、松村浩司氏は、公認会計士の資格を有し、財務及び会計に関する相当程度の知見を有しています。有松晶氏は、弁護士として企業法務、危機管理及びコンプライアンスを業務分野としており、これらに関する相当程度の知見を有しています。

また、森本美紀子氏は、サステナビリティ経営を総合的に支援するコンサルティング会社を経営しており、サステナビリティや人的資本に関する高い見識を有しています。西村やす子氏は、会社経営者として企業経営に関する高い見識を有しています。

常勤監査等委員の高橋伸氏は、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、財務及び会計に関する相当程度の知見を有しています。堀内朗久氏は、当社の子会社である米久株式会社の代表取締役を長年務めた経歴があり、企業経営に関する高い見識を有しています。

当社は、監査等委員会及び監査等委員の職務を補助するため、監査等委員会の直轄組織として監査等委員会室を設置し、スタッフ 2 名（うち専属スタッフ 1 名）を配置しています。

2024 年度の監査役会活動状況

開催回数は 13 回、開催時間は平均 55 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。

- ・監査役会監査報告書の作成

- ・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
- ・監査方針・監査計画・監査役業務分担・予算
- ・監査役選任議案
- ・会計監査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
- ・監査等委員会設置会社への移行

(3)ガバナンス指名諮問委員会

ガバナンス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。

(4)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。

(5)サステナビリティ委員会

サステナビリティ課題に対する当社グループの取り組みを推進することを通じて、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ため設置しています。6名の委員（うち独立社外取締役1名、執行役員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

- ①サステナビリティ推進の基本方針、戦略、取り組み計画の立案、および計画の進捗モニタリング
- 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の設定と進捗モニタリング

2024年度の活動状況

開催回数は3回、開催時間は平均1時間33分、取締役である委員の出席率は91.6%でした。

具体的な検討内容は、次のとおりです。

- ・2023年度マテリアリティ進捗
- ・2024年度サステナビリティ施策の取り組み方針
- ・GHG排出削減
- ・アニマルウェルフェア
- ・2024年度役員報酬非財務指標の評価

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）	野澤 克己	（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	原田 健	（取締役常務執行役員）
委員	森本 美紀子	（独立社外取締役 監査等委員）

上記の取締役のほか、執行役員2名を委員として選任しています。

(6)コンプライアンス委員会

当社は、2025年6月25日開催の第9期定時株主総会における承認をもって、監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行しました。これに伴い、コンプライアンス強化の観点から、コンプライアンス委員会を従来の取締役会への報告機関から取締役会の諮問機関へ引き上げています。

当社グループの食品安全、コンプライアンス、業法、訴訟、係争に関するリスクに対する管理状況を定期的に確認し、運用状況を独立的に評価することを通じて、当社グループのコンプライアンスに関する方針に則り、内部統制機能の強化、永続的な企業価値の向上を図るため設置しています。

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・提言を行います。

審議する事項

- ①コンプライアンス責任者会議が策定する、コンプライアンスに関する方針及び推進活動の基本計画、重点取り組み事項の確認、評価
- ②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に対する管理状況の確認、運用状況の評価
- ③前号で改善すべき重要な不備・欠陥があると評価・判断した事案に対するコンプライアンス責任者会議などに対する改善指示

構成

更新日現在におけるコンプライアンス委員会の構成は、次のとおりです。

委員長（議長） 野澤 克己 （取締役常務執行役員）
委員 堀内 朗久 （取締役常勤監査等委員）
委員 有松 晶 （独立社外取締役 監査等委員）
上記の取締役のほか、人事部長、品質保証部長などを委員として選任しています。

(7)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。取締役会から委任された重要事項などの審議・意思決定を行うとともに、取締役会に付議する当社グループの経営戦略・経営課題、経営の基本方針及び経営上の重要事項の審議・討議を行っています。

(8)責任限定契約の概要

当社は、非業務執行取締役の間で、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、監査等委員会の監査の実効性を高める観点から監査等委員会の直轄組織として監査部を設置しています。監査部長は監査等委員会室のスタッフを兼任することで、監査部と監査等委員会室の連携を図ります。監査部は、内部監査部門である監査室と内部統制の改善対応支援の役割を担う内部統制担当を統括しています。

監査室は、11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。

監査結果は、監査結果通知書にて社外取締役を含む全ての取締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取締役を含む全ての取締役に共有されています。

監査報告会を適宜開催しており、会長、社長、管理本部長、常勤監査等委員、経営戦略部長、監査部長、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、監査結果通知書、監査回答書をもとに議論を深めています。

財務報告に係る内部統制システムの整備・運用状況についても、財務報告に係る内部統制システム基本方針書に基づき、監査室が評価しています。

(10)会計監査

当社は有限責任 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。

2024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27名が補助者として2024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 吉田 秀樹	2年
指定有限責任社員 業務執行社員 水野 勝成	7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」として整理し、全従業員への教育・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。

①コンプライアンス委員会

本報告書Ⅱ-2. (6)コンプライアンス委員会 において記載しています。

②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、活動計画の策定およびコンプライアンス委員会から改善を求められた事項や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。

③コンプライアンス推進委員制度

当社グループの各職場にコンプライアンス推進委員を設置しています。推進委員は教育・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。

④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」、社内ポータルサイトにて案内しています。なお、各相談窓口の利用実績は、社内ポータルサイトにて毎月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

更新

当社は、2025年6月25日開催の第9期定時株主総会における承認をもって、監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行しました。

監査等委員会設置会社を選択している理由は、本報告書 I - 1 . において記載しています。

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、第9期（2025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27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20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り組み	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	2024年度のIR活動状況は、当社ウェブサイト「株主・投資家との対話の実施状況等」に掲載しています。 https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/ir/library/activity/irkt.html	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、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	IR室長 篠原 栄晃	-

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	<p>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。</p> <p>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は、当社ウェブサイトにおいて開示しています。</p> <p><グループ理念> https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/corporate/company.html#aiming</p> <p><企業倫理規範> https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/csr/compliance/tabid276.html</p> <p><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</p>
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	<p>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。</p>

◆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」を制定しています。

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

◆伊藤ハム米久グループ 贈収賄・腐敗行為防止ポリシー

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」を行動指針の中で掲げています。この指針に則った事業活動の推進には、贈収賄や不公正・不透明な取引などの腐敗行為の防止をグループ全体で徹底していくことが不可欠であると考えています。腐敗行為およびそれらに加担する行為を防止し、透明性のある誠実な行動を推し進める指針として「伊藤ハム米久グループ 贈収賄・腐敗行為防止ポリシー」を制定しています。

「伊藤ハム米久グループ 贈収賄・腐敗行為防止ポリシー」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/compliance/tabid276.html>

IV 内部統制システム等に関する事項

更新

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企業倫理規範を掲げ、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、コンプライアンス推進委員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、危機管理委員会を開催し、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戦略・経営課題、経営の基本方針及び経営上の重要事項の審議・検討・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、業務執行取締役を主要構成員とするグループ経営会議を設置する。グループ経営会議は、取締役会から委任された重要事項等の審議・意思決定を行うとともに、取締役会に付議する当社グループの経営戦略・経営課題、経営の基本方針及び経営上の重要事項の審議・討議を行う。
- (3) 当社は、執行役員制度を導入し、経営責任の明確化及び意思決定と職務執行の迅速化を図る。執行役員は、当社グループ各領域において職務を執行し、その執行状況をグループ経営会議または取締役会に報告する。
- (4) 当社は、当社の「社外取締役の独立性基準」を満たす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の監督強化を図る。
- (5) 当社は、取締役会の諮問機関として、ガバナンス指名諮問委員会、報酬諮問委員会を設置し、取締役及び執行役員の候補者決定プロセス・報酬決定プロセスの透明性・客観性を確保する。両委員会は、独立社外取締役の構成割合を過半数とする。

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) 監査部監査室は、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。内部監査結果は、速やかに監査等委員会、代表取締役、取締役に報告する。
- (4) 監査部内部統制担当は、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。
- (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、当社の取締役、執行役員または使用人を子会社に取締役または監査役として派遣し、業務の執行を監督・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. 監査等委員会の職務を補助すべき組織・使用人に関する体制

- (1) 当社は、監査等委員会の直轄組織として監査等委員会室を設置し、監査等委員会の職務を補助する使用人（以下「監査等委員会室スタッフ」という。）を配置する。
- (2) 当社は、監査等委員会室スタッフの任命、異動、評価等の人事にかかわる決定には、監査等委員会の同意を得なければならない。
- (3) 監査等委員会室は、監査等委員会の指揮命令のもとに監査等委員会の職務を補助し、その職務を遂行するにあたり、取締役（監査等委員である取締役を除く。）その他の業務執行組織の指揮・命令を受けない。

8. 監査等委員会への報告に関する体制

- (1) 当社グループの取締役、執行役員及び使用人は、その経営に影響を与える重要な事項については、遅滞なく監査等委員会に報告する。また、監査等委員会から情報の提供を求められた場合、これに応じる。
- (2) 監査部は、当社グループの内部監査結果を監査等委員会に報告する。
- (3) 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等委員会に報告する。
- (4) 品質保証部は、当社グループ等の品質監査結果、品質トラブル事案を監査等委員会に報告する。
- (5) 当社グループは、監査等委員会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。

9. 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) 当社は、監査等委員が弁護士、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、監査等委員からの請求により、職務執行について生ずる費用の前払または償還に応じる。
- (2) 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等委員の出席を確保する。また、監査等委員が取締役、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、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。

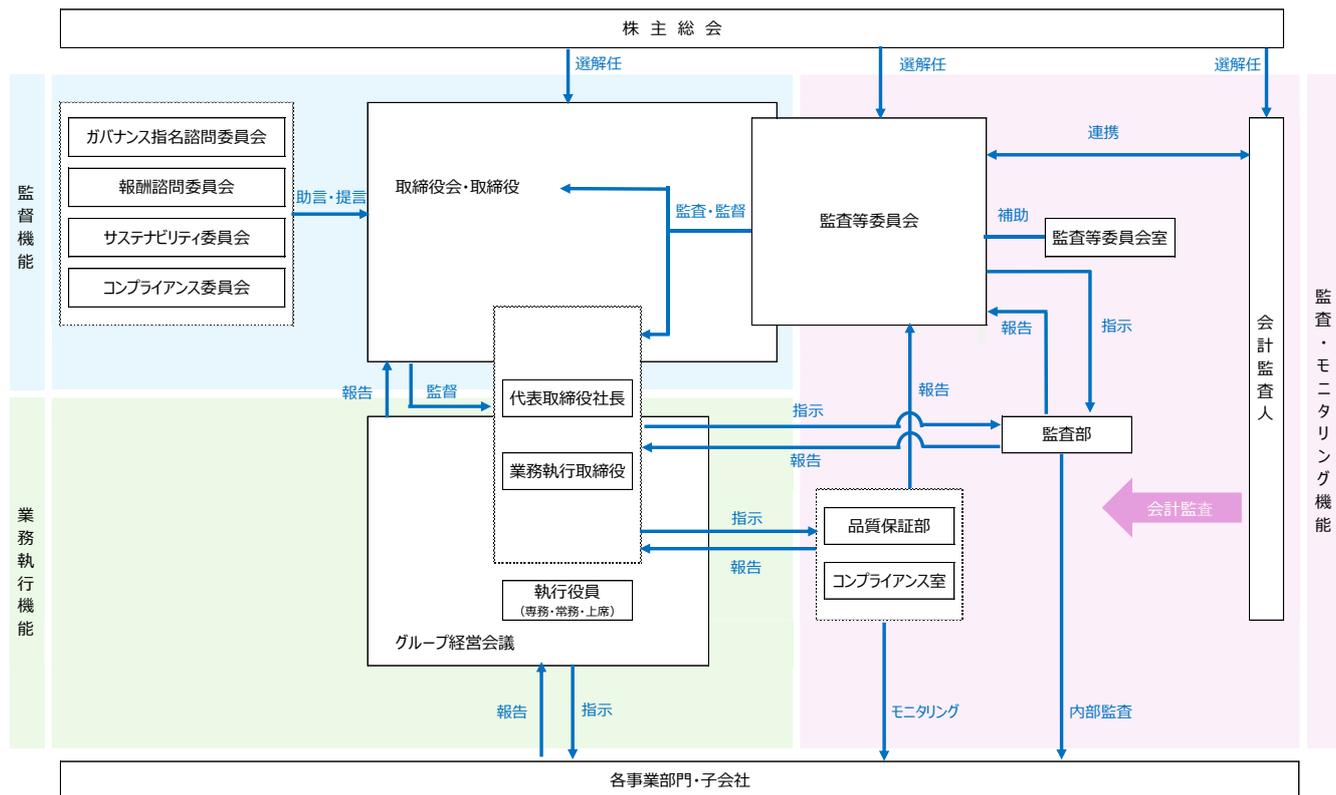
開示が必要な場合は、公表内容の決定などを行うと同時に、代表取締役社長、グループ経営会議や取締役会への報告を行い、必要に応じてその承認を得ています。

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、IR 室が当社ウェブサイト公表資料を掲載します。

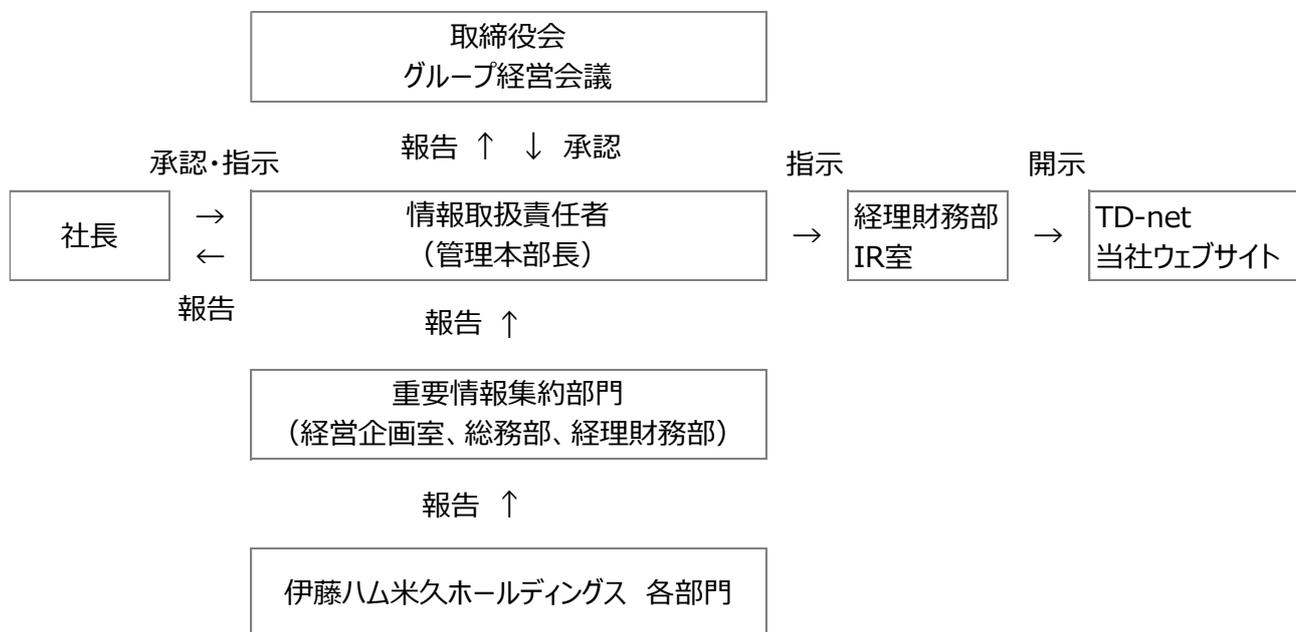
2. 問い合わせ窓口の特定

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、IR 室が担当いたします。

コーポレート・ガバナンス体制図



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。