最終更新日：2024年12月2日
株式会社伊藤園
代表取締役社長 本庄 大介
問合せ先：取締役管理本部長 平田 篤
証券コード：2593
https://www.itoen.co.jp

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

当社は、グループ経営理念「お客様第一主義」の下、持続的な成長と企業価値を高めるため、国・地域社会、消費者、株主、販売先、仕入先、金融機関、従業員等のステークホルダーと積極的に協調して、企業の社会的責任を果たすことを経営の根幹とし、コーポレートガバナンスを支える基本的な考え方とします。
当社は、世界中のお客様の健康に貢献する「健康創造企業」として、「世界のティーカンパニー」という長期ビジョンの実現に向けて、より一層のコーポレートガバナンス体制の強化・充実に取り組みます。

【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】

【補充原則２－４（１） 中核人材の登用等における多様性の確保】
＜中核人材の登用等における多様性の確保についての自主的かつ測定可能な「目標」＞
(1)女性の管理職登用
当社では、実力主義の考えのもと、性別の区別なく、役員・管理職の登用を行っています。また、多様性の確保の観点から、女性の活躍推進を経営の重要な課題と認識し、2026年度までに女性の管理職比率10%（2023年度3.7%）を目指します。また、その実現に向けての取組みとして、2021年度より次期管理職を育成する『管理職養成研修』を実施し、女性社員のうち、6.1%（39名）の女性管理職を登用してきました。次期管理職候補となる指導的役割を担う女性社員についてもその登用・育成を強化し、全体の23%（145名）になりました。今後とも女性社員の採用比率、定着率向上、家庭と仕事の両立支援強化等を通して、管理職の育成に取り組んでいきます。

(2)中途採用者の管理職登用
当社の従業員全体に占める中途採用者の割合は23.0%であり、管理職に占める中途採用者の割合は20.1%になります。様々な経験・知識を有する人材を、その実力に応じて管理職として登用・育成することで、多様な人材がより活躍できる環境を整備しています。中途採用者については、今後も公平・公正な登用を継続し、中途採用者の管理職比率については中途採用者割合と同等以上を目標として進めていきます。

(3)外国人の管理職登用
管理職登用において、国籍にかかわらず各国・各グループ会社においてそれぞれの実力に応じて登用されています。グループ全体の従業員に占める外国人の割合は8.49%（683人）で、そのうちグループ全体の外国人管理職の割合は、7.3%（111人）であり、「世界のティーカンパニー」を目指す企業として、実力主義の考えに基づきグループ全体での登用を推進しています。今後の事業展開や海外での売上実績等に基づき、外国人の管理職登用における目標を検討していきます。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】

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

【原則１－４ 政策保有株式】
当社は、原則として政策保有株式を保有しない方針です。ただし、取引関係の維持・強化など、当社グループの中長期的な企業価値向上に資すると認められる場合に限り、政策保有を行います。また、政策保有株式について、毎年、取締役会にて個別銘柄ごとに保有目的が適切か、投下資本に対するリターンが資本コストを上回っているか等を検証し、保有意義の確認を行います。経済合理性と保有意義が希薄化してきた銘柄については、相手先企業と対話の上、売却及び縮減を進めます。
当社は、政策保有株式に係る議決権の行使について、各議案の内容を精査し、当社及び保有先の企業価値の向上に資するものか否かを総合的に判断した上で適切に行います。
当社は、当社の株式を政策保有株式として保有している会社（以下「政策保有株主」）から売却等の意向が示された場合には、売却等を妨げません。また、政策保有株主との間の取引については、その経済合理性を十分に検証し、当社や株主共同の利益を害するような取引は行いません。
（当社ガイドライン第３章４．政策保有株式に関する方針）
2024年10月の取締役会にて、全保有銘柄につき、保有状況を検証しています。

【原則１－７ 関連当事者間の取引】
当社は、当社の役員や主要株主等との取引を行う場合には、当該取引が当社及び株主共同の利益等を害することが無いよう、取引条件が一般の取引と同様であることが明白な場合を除き、あらかじめ取締役会の承認を得ます。
（当社ガイドライン第３章６．関連当事者間取引）

【補充原則２－４（１） 中核人材の登用等における多様性の確保】
＜中核人材の登用等における多様性の確保についての「考え方」＞
当社は、企業にとって最も大切な財産は「人」であるという考え方に基づき、「伊藤園グループ人材方針」を定めています。この中で人材の登用に

ついては、従業員の性別、国籍、人種、年齢、障がいの有無、経験等の多様な視点や価値観が会社の持続的な成長の強みとなるとの認識に立ち、多様性の確保に取り組んでいます。
（当社ガイドライン第4章3．多様性の確保）

＜多様性の確保に向けた「人材育成方針」及び「社内環境整備方針」、その状況＞
(1)人材育成方針
当社は実力主義の考えのもと、チャンスは社員一人ひとりに平等であり、評価は公正に行うことを基本として、常に前向きに挑戦する人材の育成に力を入れています。多様な人材が、あるべき姿を求め、自ら考え、学び、率先して行動し、自らの夢を実現することこそが、企業の持続的な成長と発展を支え、企業価値を高めると信じ、社員の自己実現に向けたキャリア形成を支援しています。

①コンプライアンス教育
「伊藤園グループ行動規範」に基づき、全社員に対して性別、年齢、民族、人種、国籍、宗教、信条、社会的身分、門地、障がいの有無等による差別をせず、人権を尊重し、個人の適性能力により公正に取扱いがなされるよう教育しています。

②管理職教育
管理職に対しては、多様性の確保の重要性について理解を深める教育を実施するとともに、多様な人材が活躍できるよう整備された各種制度の目的と内容について教育をしています。

③女性活躍推進研修
女性社員が自己の能力を充分に発揮し、更なる活躍ができるようキャリア・ライフプランを再考・形成できる場を設けています。階層別の女性教育を実施することで女性社員のモチベーションや定着率向上、家庭と仕事の両立支援、管理職の育成などの強化に繋げています。

④海外人材育成教育
今後の海外事業を支える人材の育成を目的に、異文化の理解とコミュニケーションの促進を主眼とした教育を実施しています。具体的には、近い将来海外勤務を希望する社員を募り事前に教育を行うプレエントリー制度、その後実際に海外に渡航し研修を受ける海外研修生制度により、社員のキャリア支援を行うとともに異文化への理解の促進を図っています。

(2)社内環境整備方針
当社では、社員一人ひとりが常に前向きに挑戦し、互いに切磋琢磨しながら、組織力を活かし、環境の変化に迅速に対応できる、創造性と生産性の高い組織づくりを目指します。その中で、多様な人材が一人ひとりの状況に応じて柔軟に働き方を選択できるようにすることで、ワークライフバランスを推進し、誰もが働きやすい職場になるよう環境整備を行っています。

①伊藤園ファミリーサポート制度
社員とその家族のライフイベント（結婚・妊娠・出産・育児・介護・自己啓発等）における支援制度を「伊藤園ファミリーサポート制度」として整備し総合的な支援を行っています。

②職場環境改善推進委員会
職場環境の総合的な課題及び改善策を検討し、より良い職場環境をつくるため、職場環境改善推進委員会（原則年2回開催）を設置しています。委員会のもとには、各事業所の代表者による地区委員会が設置され、労働時間・職場の安全・衛生管理などの課題や今後の働き方の見直しについて意見交換をしています。2023年度は「健康」と「安全」「働き方」について情報を共有し、全国30エリアごとに職場で学ぶ機会をつくりました。

③障がい者支援
各職場で働く障がいを有する社員に対して、人事部門が定期的に訪問し、社員及びその家族との面談、公共の支援団体との連携を図ることで、障がいを有する社員がいきいきと長く働けるよう支援しています。

④Voice制度（社内提案制度）
職種にかかわらず全社員が新しい製品や販売促進の提案等ができる「Voice制度」を設けています。この制度を通じて、全社員が「STILL NOWの精神＝今でもなお、お客様は何を不満に思っているか」を常に意識するとともに、優れた提案には社内表彰を行うことで社員のモチベーション向上にも寄与しています。
人材育成・社内環境整備の詳細は、当社コーポレートサイトをご参照ください。
https://www.itoen.co.jp/sustainability/human_resources/

【原則2－6　企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮】
当社には、企業年金基金制度はありません。

【原則3－1　情報開示の充実】
(1)経営理念、コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針
上記「1．基本的な考え方」及び当社ガイドライン「第1章2．コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方」をご参照ください。

(2)経営戦略、業績
当社コーポレートサイトをご参照ください。
経営戦略：https://www.itoen.co.jp/ir/growth/
直近の業績：https://www.itoen.co.jp/ir/performance/

(3)取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続き
取締役の報酬等は、当社のコーポレートガバナンスに関する基本的な考え方や報酬の基本方針に沿って、客観性及び透明性を確保するため、独立社外取締役が過半数を占める指名・報酬委員会において審議します。取締役会は指名・報酬委員会の答申を尊重して決定します。また、取締役の報酬等は、監査等委員である取締役とそれ以外の取締役とを区別して、株主総会にて決議された報酬限度枠の範囲内において決定します。
取締役（監査等委員である取締役を除く。）の個別報酬等は、指名・報酬委員会において、その内容が基本方針と整合していることや、報酬基準に基づいて評価されていることなどを審議し、取締役会が、指名・報酬委員会の答申を尊重して決定します。
監査等委員である取締役の報酬は、固定月額報酬のみとし、株主総会にて決議された報酬総額の範囲内とします。監査等委員である取締役の個別報酬等は、監査等委員である取締役の協議の上、決定します。
（当社ガイドライン第2章6．取締役の報酬決定方針）
詳細については、本報告書の「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」をご参照ください。

(4)取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役の指名を行うに当たっての方針と手続き
当社ガイドライン「第2章5．取締役の指名方針」をご参照ください。

(5)取締役会が上記(4)を踏まえて経営陣幹部の選解任と取締役の指名を行う際の、個々の選解任・指名についての説明は当社コーポレートサイトに掲載しています「株主総会招集ご通知」をご参照ください。
https://www.itoen.co.jp/ir/schedule/meeting/

【補充原則3－1(3)　サステナビリティについての取組み等】
＜サステナビリティについての取組み＞
当社グループは、サステナビリティ経営の推進と実践により、社会・環境課題の解決と企業価値向上の両立(共有価値の創造：CSV)を目指しています。外部環境の変化に対応するため、「伊藤園グループサステナビリティ基本方針」に則り、サステナビリティ重要課題として特定した7つのマテリアリティ(「食生活と健康への貢献」「持続可能な農業への貢献」「環境」「地域社会・コミュニティとのつながりの深化」「持続可能なサプライチェーンへの貢献」「多様な人財と全員活躍の推進」「コーポレート・ガバナンス」)を経営戦略に据え、中期経営計画と相互に連動させた取組みを推進しています。
サステナビリティ経営の推進と強化のため、代表取締役社長を委員長とするサステナビリティ推進委員会(年4回開催)を設置し、マテリアリティの特定及び見直しと取組みの推進、社会・環境課題に関する対策と方針などを検討しています。サステナビリティ推進委員会にて検討された重要事項は、執行役員会及び取締役会に報告・審議され、経営戦略に反映しています。
また、当社グループは気候変動に関わる諸課題の解決に向けて、TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)提言に基づき、バリューチェーン全体を対象に「1.5／2℃」と「4℃」の2つのシナリオを設定し、気候変動に伴うリスクと機会が事業活動に与える影響の評価と、対応策の検討を進めています。気候変動と密接に関連している自然資本/生物多様性についても、TNFD(自然関連財務情報開示タスクフォース)提言への賛同を表明し、当社グループ事業の重要性を鑑みて優先度付けを行い、緑茶栽培に関する自然資本/生物多様性の観点からの分析を実施しました。今後も、気候変動と自然資本/生物多様性の関連性の視点から、リスクと機会に関わる分析を進めるとともに、包括的な対応策に取組むことにより、伊藤園グループの持続可能性と社会のサステナビリティの向上につなげていきます。詳細は統合レポートや当社コーポレートサイトをご参照ください。
統合レポート：https://www.itoen.co.jp/ir/library/report_backnumber/
TCFD・TNFD提言に沿った情報開示：https://www.itoen.co.jp/sustainability/environment/tcfd/

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

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

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

(3)健康経営
社員の健康管理を経営的な視点で捉え、戦略的に実践する「健康経営」の観点から、2021年5月に「伊藤園グループいきいき健康宣言」を策定しています。同宣言をもとに、社員の健康保持・増進の支援体制を強化し、社員自身の健康に関する意識向上を図る取組みを行っています。2024年3月には3年連続で「健康経営優良法人(大規模法人部門)2024　ホワイト500」の認定を受けました。
今後も、「健康創造企業」として持続的な成長を図るために、社員一人ひとりが健康でかつ安全に、いきいきと働ける職場環境を創出していきます。

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

＜知的財産についての取組み＞
(1) 当社の知財体制
当社は、知的財産方針に基づき、中期経営計画に定める重要戦略を踏まえて、社会課題解決と企業価値向上に資する知財経営を推進します。外部の専門家も活用しながら、専門部署としての知的財産部を有しています。また、静岡県の生産本部にも知的財産部員が駐在し、研究開発部門の支援を積極的に行う体制を整えています。

知的財産部では各部門と連携し、研究開発戦略・ブランド戦略の支援を行っているほか、知財教育による支援も行っています。また、IPランドスケープの活動により研究開発戦略会議及び事業計画会議等にて提言を行っています。そうした活動内容及び知財に関するリスクマネジメント事案を、担当執行役員が取締役会に報告し、フィードバックを得ています。

2024年4月末時点での当社の国内特許出願効率は60.1%であり(特許保有件数÷特許出願件数×100)、特許性を有する効率的な出願を目指しています。また、2024年4月期の研究開発費の売上高に対する比率は0.47%となっています。

(2) 経営戦略への支援
伊藤園グループミッション「健康創造企業」
「健康創造企業」として、緑茶、抹茶の認知機能への影響をはじめとする、食品の機能性に関する研究開発を知的財産活動により支援することで、独自の健康価値の高い製品を提供し、お客様の健康な生活に貢献します。

長期ビジョン「世界のティーカンパニー」
「世界のティーカンパニー」の実現に向け、当社のコア事業であるお茶関連では、サプライチェーンを意識した茶畑から茶製品、茶殻リサイクルまでの知的財産権を確保しています。中でも、茶(国際特許分類：A23F3)の技術分野における当社国内の重要特許構成比(同一技術分類内の被引用数上位5%における当社特許の割合)は約11%であり、当社独自の技術や製品に係る知的財産権が競争優位性を高めるとともに、お客様の多

様なニーズに合わせた製品の提供を実現しています。また、茶殻リサイクル、減農薬・有機栽培、サステナブルな容器包装など、知的財産権に基づく循環型ビジネスモデルを推進することで、事業を通じて環境・社会課題にも貢献しています。
海外事業強化に向けて、各国における知的財産権の取得、リスク回避のため、各国の知的財産情報を収集しながら適切かつ効果的な権利取得を推進しています。
2024年4月末時点での当社の海外特許出願は121件となっています（複数の国で特許出願した一つの発明を1件としてカウント）。特に保有特許のうち茶事業に係るものは約78%であり、今後も茶事業のグローバル展開と連動した海外特許取得を推進します。
海外商標出願については2024年4月末時点で世界123カ国に対し1090件の出願を行っています。特に最近では「お〜いお茶」の全世界的なブランド展開と連動した商標出願に注力しています。また近年注目されている仮想空間におけるデジタルデータについても商標出願を進めており、今後も当社ブランドのグローバル展開と連動した商標権取得を推進します。

(3) 人材の育成及びイノベーション促進への投資
当社は、かつて不可能といわれた無糖茶の飲料化を行うなど、様々なイノベーションを通じて成長してきました。イノベーションは当社にとっての成長の源泉です。知的財産部は、研究開発部門、マーケティング部門及び製造部門など知財創出に携わる部門を中心に、各部門のニーズ、習熟度に合わせた教育を実施し、知財創出の土台を醸成することで、イノベーションを促進しています。なお2023年度は知財創出に携わる部門において159人（うち海外事業に携わる人材27人）に対して知財教育を実施し、2024年4月末時点での知財創造を行った累計社内発明者数は159人となっています。
また、グループ会社の関連部門とも連携して知財創出や権利取得を進めるなど、伊藤園グループの知的財産権の保護・活用を図っています。
制度面では、当社は「発明補償金制度」を有しており、2023年度における補償金の支払い対象は年間151件となりました。その運用により、従業員の知財創出を奨励し、事業発展への寄与に取り組んでいます。

【補充原則４－１(1) 取締役会の決定事項及び経営陣に対する委任の範囲】
当社取締役会は、収益力・資本効率等の改善を図るべく経営全般に対する監督機能を担い、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目指します。経営理念、経営戦略、経営計画等の会社の方向性を定めるとともに、法令及び定款に定めるもののほか、重要な業務執行の決定を行っています。
業務執行の機動性を高めるため、業務執行の意思決定は、業務執行取締役や執行役員等へ権限を委譲しています。取締役会は、その職務の執行状況を監督し、委任範囲は社内規程に定めています。
（当社ガイドライン第２章２．取締役会）

【補充原則４－１(3) 最高経営責任者等の後継者計画】
当社は、代表取締役社長等の経営者育成を含む人材育成プログラムに取り組んでいます。なお、取締役会の諮問機関である指名・報酬委員会を設置しています。

【原則４－９ 社外役員の独立性判断基準】
当社ガイドライン 「別紙２ 社外取締役の独立性判断基準」をご参照ください。

【補充原則４－１０（1） 委員会構成・権限】
当社は、取締役等の指名・報酬などコーポレートガバナンスに関する重要事項の検討に当たり、独立社外取締役の適切な関与・助言を得ることにより、取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化することを目的として、指名・報酬委員会を設置しています。
詳細については、本報告書の「Ⅱ．１．【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」における補足説明をご参照ください。
（当社ガイドライン 第２章４．指名・報酬委員会）

【補充原則４－１１（1） 取締役会のバランス、多様性及び規模に関する考え方】
当社の取締役会は、経営戦略等に照らして知識・経験・能力を全体としてバランス良く備え、取締役会における実効性ある意思決定及び実質的な議論を確保するために必要かつ適切な人数と、ジェンダーや国際性、職歴、年齢の面を含む多様性の確保を考慮して構成しています。
（当社ガイドライン第２章２．取締役会）
現在、当社の取締役会の構成員数は13名（うち社外取締役5名）であり、持続的な成長及び中長期的な企業価値向上に向けて、長期ビジョン「世界のティーカンパニー」に照らして必要とされる知識・経験・能力を有する取締役で構成されています。
取締役の有するスキル等の組み合わせについては、本報告書にスキル・マトリックスを別紙添付しています。取締役の選任に関する方針・手続きについては、当社ガイドライン「第２章５．取締役の指名方針」をご参照ください。

【補充原則４－１１(2) 取締役の他の上場会社の役員兼任状況】
当社コーポレートサイトに掲載しています「有価証券報告書」をご参照ください。
https://www.itoen.co.jp/ir/library/securities_backnumber/

【補充原則４－１１（3） 取締役会実効性評価】
当社は、取締役会の実効性に関する分析及び評価を2015年度より毎年実施し、取締役会の機能向上に努めています。
(1) 評価方法
① 実施期間：2024年3月から4月まで
② 対象者：全取締役
③ 評価方法：
・アンケートによる自己評価を実施
・アンケート結果を踏まえた個別インタビューを実施
・アンケート及びインタビューの結果を集計・分析
(2) 評価項目
① 取締役会の規模・構成
② 取締役会の議論
③ 取締役会の運営状況
④ 株主との関係
⑤ 指名・報酬委員会の構成・審議等
⑥ 自己評価
(3) 評価結果
・取締役会の規模・運営に関しては、経営判断及び監督機能を果たす上で、十分に機能していることが確認されました。メンバー構成に関しては改善されつつも更なる多様性向上への継続した取り組みが必要であることが確認されました。また、議論に関しては、自由闊達で建設的な雰囲気の中、自由に発言できる環境があり、各メンバーが活発に議論に参加していることが引き続き確認されました。

・一方で、ESGなどサステナビリティの視点に立った中長期的な経営戦略に関する議論や定期的な経過報告、「世界のティーカンパニー」に向けた国内外グループ会社に関する執行状況等の共有化と議論の一層の充実が課題として挙げられました。
・当社は今後も継続的に課題の解決を図ることで、取締役会の実効性の更なる向上に努めていきます。

【補充原則４－１４（２）　取締役に対するトレーニングの方針】
当社は、取締役がその役割・責務を適切に果たすために、当社グループの経営戦略、経営計画、事業概要、経営課題等について、その就任時及び就任後適時に説明を行っています。
当社は、必要に応じて専門家による研修等を実施し、又はその機会を提供し、外部研修に出席する場合の費用を負担しています。取締役会は上記機会の提供、支援状況等の確認を行っています。
（当社ガイドライン　第２章１０．取締役のトレーニング）

【原則５－１　株主との建設的な対話に関する方針】
当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するよう、株主との建設的な対話を行います。対話を促進するための体制を整備し、積極的かつ機動的に行うとともに、株主の皆様からの意見等を適宜経営陣に、また取締役会にて定期的に報告をします。
（当社ガイドライン　第５章３．株主との建設的な対話）

【原則５－２　経営戦略や経営計画の策定・公表】
＜中期経営計画＞
当社は、健康創造企業として「世界のティーカンパニー」という長期ビジョンを掲げ、2040年頃の長期的な将来像を設定し、バックキャストで「中期経営計画（2025年4月期～2029年4月期）」を策定しています。
長期ビジョンの実現に向けては3つのステージを想定しています。第1ステージは、「お～いお茶」などの国内既存事業を盤石化すること、第2ステージは、「お～いお茶」をグローバルブランド化すること、第3ステージは、世界各地の茶文化とつながり新たな茶市場を創造することを目指しています。現在は、第2ステージに入り始めた段階と認識しています。
中期経営計画においては、お～いお茶のグローバル化、国内既存事業の盤石化、新たな事業の創出、経営基盤の強化、サステナビリティ経営の推進を「５つの重点戦略」に据えています。
https://www.itoen.co.jp/ir/growth/

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】【英文開示有り】【アップデート日付：2024/12/02】
当社は、「収益性重視」、「利益・シェア向上のための持続的成長」、「資本効率を重視した経営」、「安定した株主還元」を成長に対する考え方としています。自社の資本コストを把握したうえで、収益力・資本効率等の向上や安定したキャッシュの創出を図るため、営業利益率の追求、ファブレス経営（飲料製造の外部委託）、最適な事業ポートフォリオの構築に取り組んでいます。経営指標として株主資本コストを上回るROE10%以上を中期目標とし、取締役の業績連動報酬の評価項目にも同指標を選定することで、企業価値の向上を推進していきます。
詳細については、統合レポート及びコーポレートガバナンス・ガイドラインをご参照ください。
https://www.itoen.co.jp/ir/library/report_backnumber/
https://www.itoen.co.jp/company/governance/

【株主との対話の実施状況等】
当社は、毎年６月と１２月に、アナリストや機関投資家等に向けた決算説明会及び個別面談を実施しています。直近では、2024年４月期期末決算について６月３日に発表し、以下の通り対話を行いました。
（１）投資家等との対話の主な対応者　代表取締役社長・取締役管理本部長・執行役員国際本部長・広報部長・IR担当者等
（２）対話を行った投資家等の概要　国内外の機関投資家のアナリスト・ファンドマネージャー等、金融機関等
（３）対話の主なテーマや投資家等の関心事項　業績見通し（特に原料・資材料の動向、海外事業）、業界動向、緑茶事業、ESG対応等
（４）経営陣や取締役会に対するフィードバックの実施状況等　対話の状況については、適宜経営陣に、また取締役会にて定期的に報告しています。

２．資本構成

外国人株式保有比率	10%以上20%未満

【大株主の状況】

氏名又は名称	所有株式数（株）	割合（%）
グリーンコア株式会社	17,173,400	19.47
日本マスタートラスト信託銀行株式会社（信託口）	10,386,900	11.77
公益財団法人本庄国際奨学財団	5,200,000	5.89
本庄八郎	2,446,230	2.77
株式会社日本カストディ銀行（信託口）	2,223,000	2.52
伊藤園従業員持株会	2,039,080	2.31
東洋製罐グループホールディングス株式会社	1,955,200	2.22
株式会社りそな銀行	1,933,100	2.19
ステート　ストリート　バンク　アンド　トラスト　カンパニー　505001	1,385,693	1.57
SMBC日興証券株式会社	1,183,787	1.34

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	4 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	10社以上50社未満

4．支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

―――

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

該当事項はありません

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	監査等委員会設置会社

【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	13 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	5 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	5 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
髙野　秀夫	その他											
阿部　啓子	学者											
臼井　祐一	その他											
横倉　仁	弁護士											
奥田　芳彦	税理士											

※　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

会社との関係(2)

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
髙野　秀夫		○	―――	髙野秀夫氏は、長年東京商工会議所において様々な企業の経営支援に深く参画されてきました。その豊富な経験と幅広い見識を活かし、取締役会・経営陣から独立した立場で助言・提言等、当社グループの企業価値向上に資する発言を行っています。これらの実績と豊富な経験を踏まえ、引き続き当社のグループ経営に対する助言と実効性の高い監督としての役割を期待し、社外取締役として選任しています。また、東京証券取引所が定める一般株主と利益相反の生じるおそれがあるとされる事項に該当しておらず、独立性を有しています。
阿部　啓子		○	―――	阿部啓子氏は、東京大学大学院農学生命科学研究科の教授として豊富な経験と専門的知見を有し、長年にわたり食品の機能性研究の分野において活躍されてきました。食品の機能性研究の豊富な経験と専門的知見を活かし、中長期経営に関わる研究分野に対して有用な意見・助言を行うなど、企業価値向上に資する発言を行っています。これらの実績と豊富な経験を踏まえ、引き続き当社のグループ経営に対する助言と実効性の高い監督としての役割を期待し、社外取締役として選任しています。また、東京証券取引所が定める一般株主と利益相反の生じるおそれがあるとされる事項に該当しておらず、独立性を有しています。
臼井　祐一	○	○	―――	臼井祐一氏は、長年における警察官としての豊富な経験と幅広い見識を有しており、物流企業にて直接会社経営にも関与してきました。その多様な経験と見識を当社の経営に活かし、取締役会・経営陣から独立した立場で当社グループの経営全体を俯瞰し、当社グループの企業価値向上に資する発言を行っています。これらの実績と豊富な経験を踏まえ、引き続き企業経営者としての経験も活かしたリスクに関する助言や当社の経営に対する実効性の高い監査を行って頂くために、社外取締役として選任しています。また、東京証券取引所が定める一般株主と利益相反の生じるおそれがあるとされる事項に該当しておらず、独立性を有しています。

横倉　仁	○	○	―――	横倉仁氏は、公認会計士及び弁護士として専門的な知見並びに幅広い知識及び経験を有しております。社外監査役として取締役の職務執行の適法性を中心に監査し、適宜助言・提言を行ってきました。これらの実績と豊富な経験を踏まえ、引き続き会計及び法務的な観点からの指摘や当社の経営に対する実効性の高い監査を行って頂くために、社外取締役として選任しています。また、東京証券取引所が定める一般株主と利益相反の生じるおそれがあるとされる事項に該当しておらず、独立性を有しています。
奥田　芳彦	○	○	―――	奥田芳彦氏は、税理士としての専門的な知見並びに幅広い知識及び経験を有しております。これらの豊富な経験と専門的な知見を活かした助言や当社の経営に対する実効性の高い監査を行って頂くために、社外取締役として選任しています。また、東京証券取引所が定める一般株主と利益相反の生じるおそれがあるとされる事項に該当しておらず、独立性を有しています。

【監査等委員会】

委員構成及び議長の属性

	全委員（名）	常勤委員（名）	社内取締役（名）	社外取締役（名）	委員長（議長）
監査等委員会	4	1	1	3	社内取締役

監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の有無	あり

当該取締役及び使用人の業務執行取締役からの独立性に関する事項

監査等委員会の職務を補助するために必要な監査等委員会スタッフを、内部監査部門に配置しています。
監査等委員会スタッフは、監査等委員会の指揮命令の下、監査等委員会の職務を補助し、取締役（監査等委員である取締役を除く。）等の指揮命令を受けません。また、監査等委員会スタッフの任命、評価及び異動等については、監査等委員会の同意が必要であり、取締役（監査等委員である取締役を除く。）からの独立性を確保しています。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

当社は、2023年7月26日の株主総会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、監査役（会）は廃止し、監査等委員会が新設されました。
監査等委員会は、会計監査人と監査計画・方法及び監査結果等について情報を交換のうえ相互に密接な連携を図りながら、効果的かつ効率的な監査を実施します。
当社の内部監査部は、代表取締役社長の直轄部署として、他の部門から独立した形で設置され、業務全般に亘る監査、内部統制システムの整備・運用状況の監査等を行っています。また、監査等委員会と内部監査部との間で、監査計画・方法及び監査結果等について定期的に意見交換を行うなど、相互に密接な連携を図りながら、効果的かつ効率的な監査及び財務報告の正確性と信頼性の確保に努めます。

【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

	委員会の名称	全委員（名）	常勤委員（名）	社内取締役（名）	社外取締役（名）	社外有識者（名）	その他（名）	委員長（議長）
指名委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬委員会	5	0	2	3	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬委員会	5	0	2	3	0	0	社外取締役

補足説明

当社は、取締役等の指名・報酬などのコーポレートガバナンスに関する重要事項について、独立社外取締役の適切な関与・助言を得ることにより、取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化するため、指名・報酬委員会を設置しています。

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

（委員会の権限・役割）
指名・報酬委員会は、取締役会の諮問機関として、以下の事項を審議し、取締役会に答申を行います。
（1）取締役会の構成に係る方針
（2）取締役、執行役員の選解任、候補者案に関する事項
（3）代表取締役の選定・解職案、役付取締役・執行役員に関する事項
（4）代表取締役社長の後継者計画に関する事項
（5）取締役、執行役員の報酬制度・報酬枠及び報酬額に関する事項
（6）主要な子会社及び関連会社の役員人事、報酬に関する事項
（7）その他コーポレートガバナンスに関する事項

（2024年度委員会の構成）
委員長　臼井祐一（社外取締役、監査等委員）
委員　　阿部啓子（社外取締役）
委員　　横倉仁（社外取締役、監査等委員）
委員　　本庄大介（代表取締役社長、社内取締役）
委員　　本庄周介（代表取締役副社長、社内取締役）

（委員会の開催回数と検討事項）
2023年度は年間8回開催し、機関変更、報酬方針、役員人事、報酬等について検討し、答申を行いました。

【独立役員関係】

独立役員の人数	5名

その他独立役員に関する事項

独立役員の資格を充たす者をすべて独立役員にしています。

【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況	業績連動報酬制度の導入、ストックオプション制度の導入、その他

該当項目に関する補足説明

1．2004年7月28日定時株主総会決議に基づくもの（株式会社伊藤園第2回新株予約権）
(1)新株予約権の目的となる株式の種類及び数（発行時）
当社普通株式　146,000株
(2)特に有利な条件をもって新株予約権を発行する理由
当社及び当社子会社は、2002年8月より役員退職金の新規積立を停止しておりましたが、2004年9月より役員退職慰労金制度を廃止しました。これに伴い、役員退職慰労金の過去積立未精算分につきましては、金銭での支給は行わず、当社及び当社子会社の役員が当該会社を退任するまで、権利行使できないことを条件とし、権利行使価額を1株当たり1円に設定した新株予約権を無償で発行しました。

2．2011年７月26日定時株主総会決議に基づくもの（株式会社伊藤園第14回新株予約権）
(1)新株予約権の目的となる株式の種類及び数（発行時）
　当社普通株式　17,900株
(2)新株予約権を発行する理由
　当社の取締役の報酬の一部について、当社の株価との連動性を高め、株価変動による影響を株主の皆様と共有する立場に置くことによって、取締役の当社の株価や業績への関心度を高め、株価上昇及び業績向上への意欲や士気を一層高めることを目的として、新株予約権の行使に際して出資される財産の価額を１株当たり１円に設定した新株予約権を業績連動株式報酬型ストックオプションとして無償で発行しました。

3．2011年７月26日定時株主総会決議に基づくもの（株式会社伊藤園第15回新株予約権）
(1)新株予約権の目的となる株式の種類及び数（発行時）
　当社普通株式　16,300株
(2)新株予約権を発行する理由
　当社の取締役の報酬の一部について、当社の株価との連動性を高め、株価変動による影響を株主の皆様と共有する立場に置くことによって、取締役の当社の株価や業績への関心度を高め、株価上昇及び業績向上への意欲や士気を一層高めることを目的として、新株予約権の行使に際して出資される財産の価額を１株当たり１円に設定した新株予約権を業績連動株式報酬型ストックオプションとして無償で発行しました。

（※）行使期間が終了していないもののみ記載しています。

ストックオプションの付与対象者	社内取締役

該当項目に関する補足説明

　第58回株主総会において譲渡制限付株式報酬制度に関する議案が承認された為、業績連動株式報酬型ストックオプション制度を廃止し、以後業績連動株式報酬型ストックオプションとしての新株予約権の新規発行は、行わないものといたします。

【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

2024年4月期におきまして、当社の役員報酬の内容は以下のとおりです。
　取締役（監査等委員及び社外取締役を除く）　529百万円　8名
　取締役（監査等委員）（社外取締役を除く）　10百万円　1名
　監査役（社外監査役を除く）　3百万円　1名
　社外取締役（監査等委員を除く）　27百万円　5名
　社外取締役（監査等委員）　19百万円　3名
　社外監査役　8百万円　3名

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無	あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

　取締役の報酬等は、当社のコーポレートガバナンスに関する基本的な考え方や報酬の基本方針に沿って、客観性及び透明性を確保するため、独立社外取締役が過半数を占める指名･報酬委員会において審議します。取締役会は、指名･報酬委員会の答申を尊重して決定します。また、取締役の報酬等は、監査等委員である取締役とそれ以外の取締役とを区別して、株主総会にて決議された報酬限度枠の範囲内において決定します。
　取締役の個別報酬等は、指名･報酬委員会において、その内容が基本方針と整合していることや、報酬基準に基づいて評価されていることなどを審議し、取締役会が、指名･報酬委員会の答申を尊重して決定します。

1．基本方針
　① 伊藤園グループ経営理念「お客様第一主義」に沿って、企業の持続的発展と企業価値を高める報酬であること
　② 取締役の役割･責任の大きさと業績貢献に応じた報酬であること
　③ 株価との連動性を高めることで、株主の皆様との価値共有を図り、経営への動機付けとなる報酬であること
　④ 客観的かつ公平な審議に基づき、外部データを参考に決定された報酬であること

2．報酬構成
　取締役（社外取締役、監査等委員である取締役を除く。）の報酬等は、固定報酬と変動報酬で構成し、報酬等の構成比率は、固定報酬約65%、

変動報酬約35%（業績連動報酬約20%、株式報酬約15%）とします。
社外取締役及び監査等委員である取締役の報酬等は、固定報酬のみとします。
①固定報酬
固定報酬は、役位・役割に応じて金銭で支給する基本報酬とし、原則、月次払いとします。
②変動報酬
業績連動報酬は、その評価期間中の業績評価に基づき決定される金銭報酬で、原則、月次払いとします。
株式報酬は、当社の株価との連動性を高め、株価変動による影響を株主の皆様と価値共有する立場に置くことによって、株価や業績への関心度を高め、株価上昇及び業績向上への意欲や士気を一層高めることを目的とし、取締役兼務執行役員に対し、その期間中の役位・役割に応じて年1回当社の普通株式を割り当てる譲渡制限付株式報酬とします。

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

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

3．取締役の報酬等についての株主総会決議に関する事項
①取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬限度額は、年額1,200百万円以内（うち社外取締役100百万円以内。使用人としての給与は含まない。）とします。
②監査等委員である取締役の報酬限度額は、年額72百万円以内とします。
③取締役兼務執行役員（執行役員を兼務しない取締役、監査等委員である取締役及び社外取締役を除く。）に対する譲渡制限付株式の付与のために支給する報酬は金銭債権とし、①の報酬枠とは別枠で設定し、その総額は年額200百万円以内（使用人としての給与は含まない。）とします。またこれにより発行又は処分をされる当社の普通株式の総数は年48,000株以内とします。

【社外取締役のサポート体制】

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

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

当社は、2023年7月26日の株主総会において、持続的な成長と中長期的な企業価値の更なる向上を目的として、取締役会の監督機能強化とコーポレート・ガバナンス体制の一層の充実を図るとともに、重要な業務執行の決定を業務執行取締役に委任できる体制とすることで、より迅速な意思決定と機動的な業務執行が行えるよう、監査等委員会設置会社に移行しました。
当社の主要な経営機構は、取締役会、監査等委員会です。取締役会は、原則月に1回開催され、経営の基本方針・経営戦略等の重要事項を協議決定するほか、取締役の業務執行の監督を行います。また、取締役13名中5名は社外取締役であり、独立的立場から職務執行を監督・牽制する機能を担います。
監査等委員会は取締役4名（うち3名は独立社外取締役）で構成され、取締役会等の重要会議への出席、重要書類の閲覧、業務執行部署への往査等を通じて、取締役の職務執行の適法性を中心に監査し、必要に応じて意見表明を行っています。監査等委員会は、原則毎月1回開催し、監査に関する重要事項を協議決定するほか、監査実施状況、課題認識等の情報共有及び意見交換等を行っています。
東京証券取引所に独立役員として5名届出をしており、いずれも客観的・中立的視点に立った監査・監督機能を発揮し、健全なコーポレート・ガバナンスの形成に貢献します。
代表取締役社長の直轄部署である内部監査部は、年間計画・方針に則り、社内の各部署及びグループ子会社の業務監査並びに内部統制監査を実施し、監査概要を随時、執行役員会に報告するほか、同部が作成する指摘事項に対する改善状況を含めた部署別の監査報告書を代表取締役社長、監査等委員である取締役等が確認します。監査等委員である取締役は、内部監査部の実施する監査への同行、内部監査報告書閲覧等を通じての情報共有・意見交換等により、実効性のあるグループ監査体制の構築に努めます。
会計監査人は有限責任あずさ監査法人を選任しています。会計監査人は、所定の監査計画と監査基準に則り、独立的・中立的視点から会計の専門家としての高度な専門知識に基づいて会計監査を実施しています。会計監査人の監査の相当性につきましては、監査等委員会が確認いたします。

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

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の更なる向上を目的として、取締役会の監督機能強化とコーポレート・ガバナンス体制の一層の充実を図るとともに、重要な業務執行の決定を業務執行取締役に委任できる体制とすることで、より迅速な意思決定と機動的な業務執行が行えるよう、監査等委員会設置会社に移行しました。
監査等委員会設置会社として、監査等委員である取締役4名中3名が独立社外取締役であり、各々の専門的知見（法務・財務・会計）を基に、独立的立場から忌憚のない意見を表明する等、取締役の職務執行の適法性等を適切に監査していること、また5名の社外取締役は法律や食品機能性研究分野の学識経験者、大手企業役員経験者、税務に関する専門的な有識者及び経営に関する幅広い見識者であり、経営の効率化、経営判断の妥当性等に関して、高い見識と豊かな経験に基づく適正な監督機能の発揮が期待されること等から、より一層強固なコーポレート・ガバナンス体制を構築していきます。

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組み状況

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

2．IRに関する活動状況

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

3．ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	補足説明
社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	当社の経営理念「お客様第一主義」に基づき、「伊藤園グループ行動規範」「伊藤園グループ環境方針」「伊藤園グループ人権方針」「伊藤園グループ調達方針」等で、各ステークホルダーの立場の尊重について規定しています。

環境保全活動、ＣＳＲ活動等の実施	当社グループは、自然由来の製品を主として事業活動を営む企業として、人類共有の地球環境を守り、次世代に継承することが最重要課題の一つであると考えています。気候変動、水資源、プラスチックを中心とする資源循環等の環境問題や、それらと密接に関わり合っている自然資本/生物多様性の問題を背景に、「伊藤園グループ環境方針」のもと「伊藤園グループ中長期環境目標」を設定し、事業活動におけるバリューチェーン全体の環境負荷低減・汚染防止に取り組んでいます。 気候変動については、「2050年度カーボンニュートラル」を目標として掲げ、2030年度までに2018年度CO2排出量に対し、Scope1、2で総量50%削減、Scope3で総量20%削減の実現に向け、営業車両の電動車への転換や、省エネの推進、太陽光発電設備等の導入による再生可能エネルギーへの転換に取り組んでいます。 水資源については、持続可能な水資源の利用を目指し、生産活動における水使用量の削減等の取組みを推進しています。毎年、自社及び協力工場を対象とした水リスクの評価・特定を行って必要な対策を講じているほか、協力工場と協働して、工場周辺の取水源となる水源地保護につながる森林保全活動等に取り組んでいます。 プラスチック問題や容器包装については、脱炭素社会と循環型社会の実現に向けて、「伊藤園グループプラスチックに関する方針」「伊藤園グループ容器包装に関する方針」に基づき、容器包装の3R（リサイクル、リデュース、リプレイス＆リユース）＋クリーン（環境保全）に取組むとともに、協力工場を含めた関係者と協働し、ペットボトルの水平リサイクル「ボトルtoボトル」による資源循環を推進しています。 自然資本/生物多様性については、「伊藤園グループ生物多様性保全に関する方針」に基づき、事業活動を通じて、自然資本/生物多様性の保全と回復に向けた取組みを推進しています。TNFD（自然関連財務情報開示タスクフォース）提言への賛同を表明し、対応を進めているほか、環境省が主導する「生物多様性のための30by30アライアンス」への参画を通じて、より一層ネイチャーポジティブの実現に取り組んでいます。 また、「茶産地育成事業」「茶殻リサイクルシステム」「お茶で日本を美しく。」などの当社の特長的な取組みや、その他サステナビリティの取組みについては、統合レポート及び当社コーポレートサイトをご参照ください。 統合レポート：https://www.itoen.co.jp/ir/library/report_backnumber/ サステナビリティ：https://www.itoen.co.jp/sustainability/
ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定	ディスクロージャーポリシーにしたがって、社外への情報提供を行っています。また、中期経営計画や決算内容については、取締役会での決議後速やかにTDnetや当社ウェブサイトにて公表しています。

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

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

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

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

1．当社グループの取締役及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制
（1）当社は、コンプライアンス体制に係る伊藤園グループ行動規範を取締役会において決議し、当社グループの取締役及び従業員等が法令及び定款並びに企業倫理を遵守した行動をとるための基本方針とする。
（2）当社は、代表取締役社長より任命された取締役を委員長とするコンプライアンス委員会及び当該委員会の運営事務局を法務部コンプライアンス課に置き、伊藤園グループ行動規範に基づき伊藤園グループのコンプライアンス体制の実効性を高める。
（3）当社は、法令、その他コンプライアンスに反する行為について、従業員等が直接情報を提供できる方法として、社内及び社外に通報窓口を設ける。

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
（1）当社は、法令、社内規程に定める取締役の職務執行に係る情報の保存期間中は、検索可能な状態で文書又は電磁的媒体に記録、保存し、取締役による閲覧が可能な状態を維持する。
（2）上記文書の保存期間は、法令に別段の定めのない限り、文書取扱規程に定める各文書の種類による。

3．当社グループの損失の危険の管理に関する規程その他の体制
（1）当社は、当社グループのリスクマネジメント体制を整備するため、リスクマネジメント規程を定め、代表取締役社長を委員長とするリスクマネジメント委員会を設置する。
（2）リスクマネジメント委員会は、当社グループのリスク情報・対応状況を把握し、重要なリスクの特定・評価、回避・低減等の対応等について取締役会に報告を行う。
（3）当社は、コンプライアンス、サステナビリティ、品質、災害対策等、リスク分野別に委員会等を設置し、リスクマネジメント委員会と連携を図る体制を整備する。
（4）当社は、不測の事態発生時には、代表取締役社長を本部長とする対策本部を設置して、迅速な対応を行い被害の拡大を防止し、最小限に止める体制を整備する。

4．取締役の職務執行が効率的に行われることを確保するための体制
（1）当社は、取締役会及び執行役員会を当該体制の基礎とし、原則毎月１回定期に行うほか、必要に応じて臨時に開催する。

(2) 当社は、取締役会の決定に基づく業務執行については、業務分掌及び職務権限規程に従い、各担当部門が実施し、担当取締役は必要に応じて確認を行う。

5．当社グループにおける業務の適正を確保するための体制
(1) 当社は、グループ会社におけるコンプライアンス体制を確保するため、伊藤園グループ行動規範等を定めるとともに、当社及びグループ各社の法令違反等の行為について直接従業員等が当社に情報提供する手段として、社内及び社外に通報窓口を整備する。
(2) グループ会社の経営管理については、関係会社管理規程により管理体制及び管理基準を定め、定期的に開催する会議等で報告・審査するとともに、重要事項の決定等に際しては当社取締役会の決議を得て行う体制とする。
(3) 内部監査部門は、当社及びグループ各社の内部統制の体制に関する監査を実施し、その結果を代表取締役社長、取締役会及び監査等委員会に報告する。

6．監査等委員会の職務を補助すべき使用人に関する事項、当該使用人の監査等委員でない取締役からの独立性に関する事項及び監査等委員会の使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項
(1) 当社は、監査等委員会の職務を補助するために必要な監査等委員会スタッフを内部監査部門に配置する。
(2) 監査等委員会スタッフは、監査等委員会の指揮命令の下、監査等委員会の職務を補助し、取締役（監査等委員である取締役を除く。）等の指揮命令を受けない。
(3) 当社は、監査等委員会スタッフの任命、評価及び異動等において、監査等委員会の同意を得ることにより、取締役（監査等委員である取締役を除く。）からの独立性を確保する。

7．当社グループの取締役及び使用人が監査等委員会に報告をするための体制、その他の監査等委員会への報告に関する体制
(1) 当社グループの取締役及び従業員は、業務執行状況及び経営に大きな影響を及ぼす重要な課題につき適宜に監査等委員会に報告を行う。
(2) 監査等委員会は、必要に応じて当社グループの取締役及び従業員に対して報告を求めることができる。
(3) 当社は、監査等委員会に報告をした当社グループの取締役及び従業員に対して、当該報告をしたことを理由として、不利益な取扱いを行うことを禁じる。

8．その他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) 監査等委員会は、代表取締役社長、内部監査部門及び会計監査人と相互に情報、意見交換を行い監査業務の充実を図る。
(2) 監査等委員会は、当社内部統制の体制整備及び運用に問題があると認めるときは、取締役会で意見を述べるとともに、改善策の実行及び報告を求めることができる。
(3) 当社グループの法令違反その他コンプライアンス上の問題については、監査等委員会に適宜に報告される体制を確保する。
(4) 当社は、監査等委員会がその職務の執行について必要な費用の前払い等の請求をしたときは、当該費用又は債務を適切に処理する。
(5) 当社は、監査の独立性を確保し効果的かつ効率的な監査体制を維持するために、監査機能上の指揮において代表取締役社長の指示と監査等委員会の指示が齟齬する場合は、後者を優先させる。

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

1．反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方
当社は、社会的責任を強く意識し、社会的秩序を破壊し、企業の健全活動を阻害する個人及び団体とは一切の関係を遮断し、暴力団追放運動推進都民センター、警視庁管内特殊暴力防止対策連合会等と密接な連携をとり、暴力団や総会屋等の反社会的勢力からの不当要求に対しては、如何なる理由があろうとも、これに応じることなく、組織を挙げて対応し、役員はもとより全社員が毅然たる態度で断固対決姿勢で臨みます。
(1) 反社会的勢力との対応原則である「利用しない」「恐れない」「金を出さない」の「三ない運動」に加えて、「暴力団と交際しない」を強化推進しています。
(2) 反社会勢力による被害を防止するための基本原則である「組織としての対応」「外部専門機関との連携」「取引を含めた一切の関係遮断」「有事における民事と刑事の法的対応」「裏取引や資金提供の禁止」の5つの指針を遵守しています。

2．反社会的勢力に向けた整備状況
当社は、「コンプライアンス企業・伊藤園グループ」の構築を目指し、2004年5月、取締役会の諮問機関として「コンプライアンス委員会」を設置しました。
全グループ企業及び全社員に方針を周知させるため、「伊藤園グループ行動規範」を作成し、社員の規範意識を高めるため、法務部コンプライアンス課、総務部渉外課、内部監査部などが協力して社員教育に力を注いでいます。
(1) 管轄警察署、暴力追放運動推進センター、特殊暴力防止対策連合会等の外部専門機関との連携を密にして情報入手に努めています。
(2) 反社会的勢力に関する情報収集は、全社を挙げて取組み、情報の一元化による有効活用に努めています。
(3) 全社員に周知させるため、部署別、拠点別のコンプライアンス教育実施の際に指導を行っています。
(4) グループ企業による「コンプライアンス推進責任者連絡会」において、グループ各社が同じ価値観の下に反社会的勢力との対決姿勢を貫くよう歩調を合わせています。

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

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

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

＜適時開示体制の概要＞

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

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

(1)情報管理責任者

取締役社長が情報管理責任者となります。ただし、取締役社長は、必要がある場合には取締役（監査等委員である取締役を除く。）の中から情報管理責任者を指名することができます。

(2)内部情報管理の主管部署

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

(3)内部情報の社内報告

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

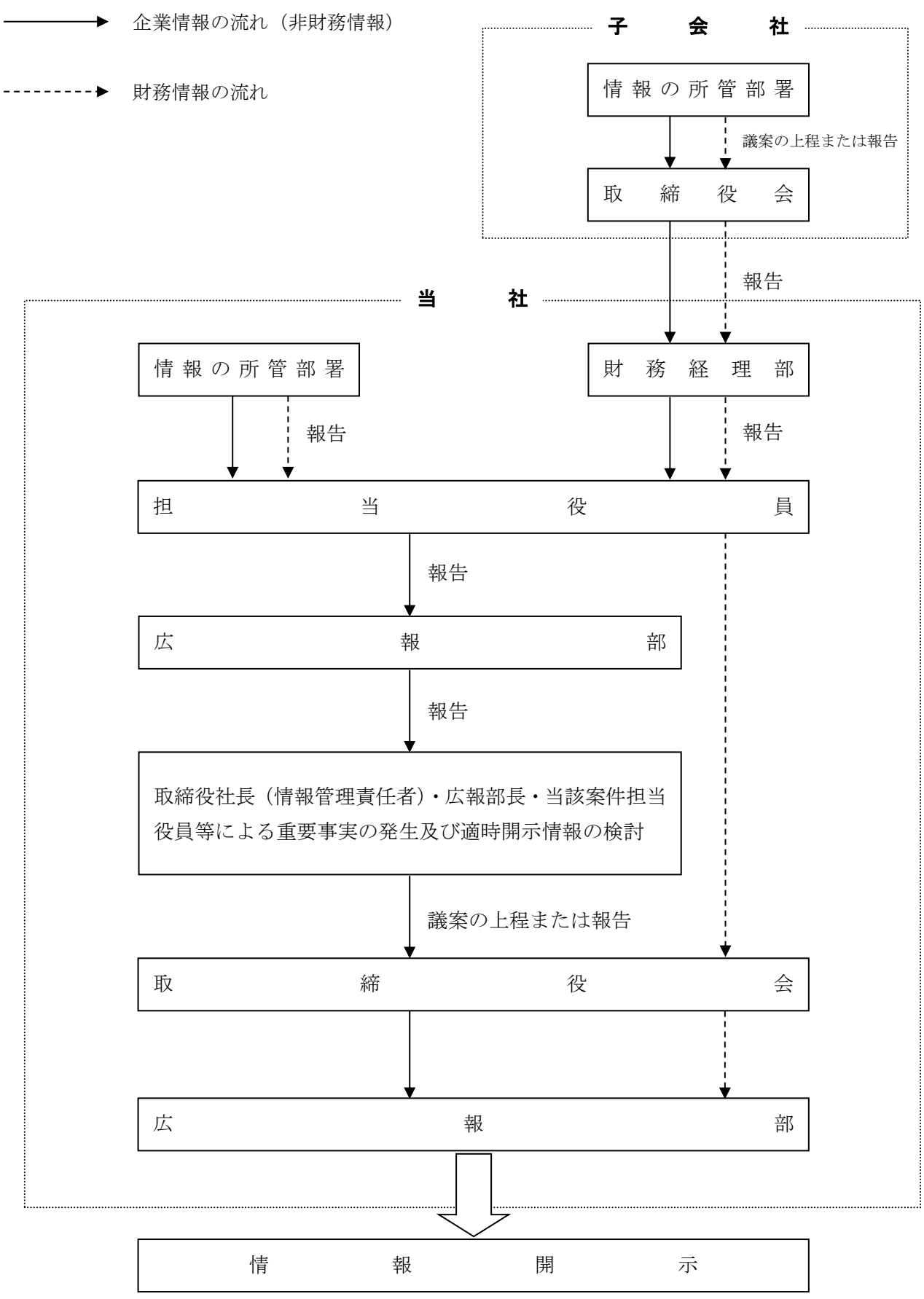
(4)重要事実の発生及び適時開示情報の検討

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

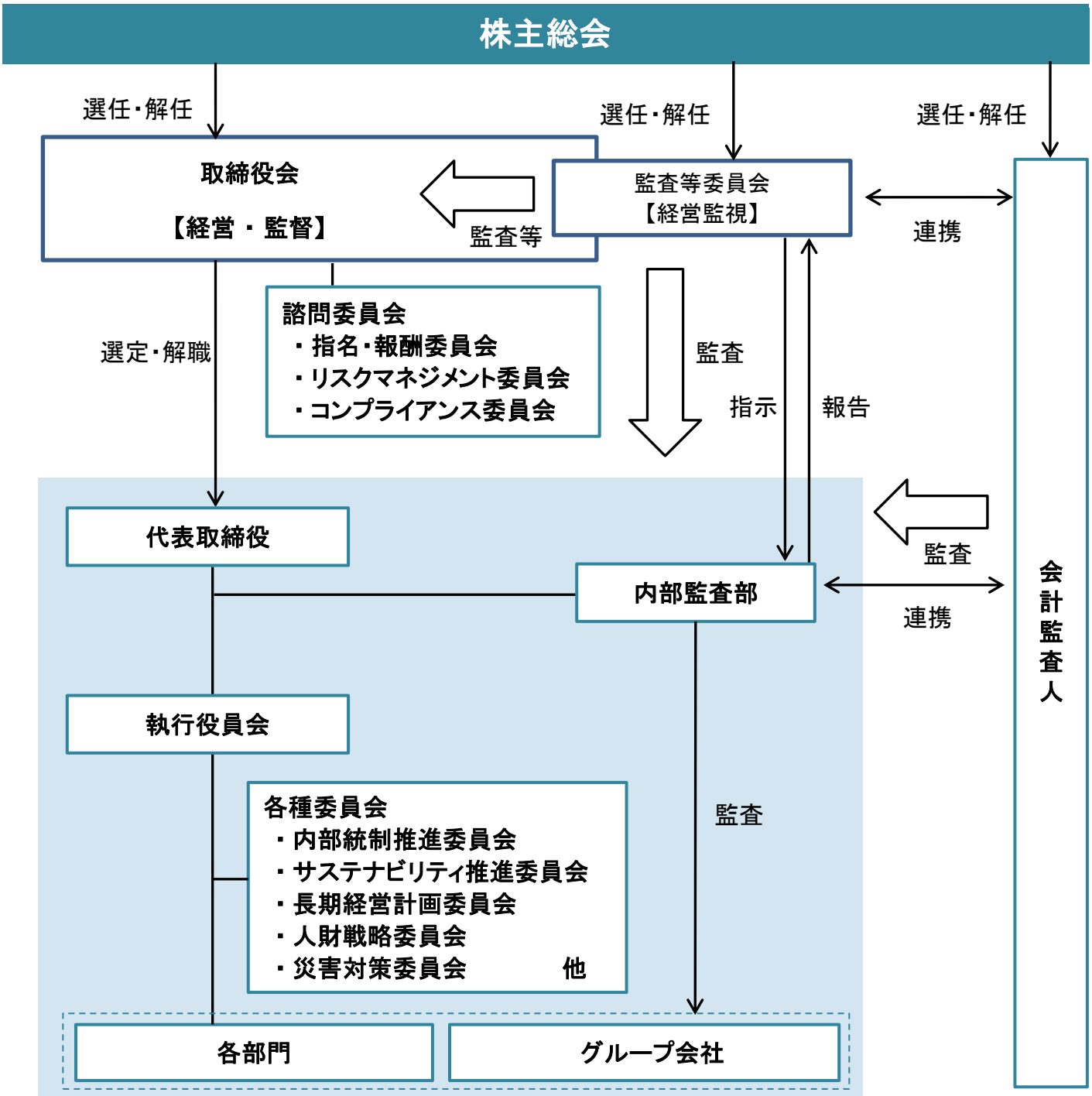
(5)内部情報の公表

重要事実の公表は広報部が速やかに行います。

当社の会社情報の適時開示に係る社内体制の模式図は次のとおりです。



TDnet、記者クラブ及び当社コーポレートサイト等にて開示


株主総会
選任・解任
選任・解任
選任・解任
取締役会
【経営・監督】
監査等
監査等委員会
【経営監視】
連携
諮問委員会
・指名・報酬委員会
・リスクマネジメント委員会
・コンプライアンス委員会
選定・解職
監査
指示
報告
代表取締役
監査
内部監査部
連携
会計監査人
執行役員会
各種委員会
・内部統制推進委員会
・サステナビリティ推進委員会
・長期経営計画委員会
・人財戦略委員会
・災害対策委員会　他
監査
各部門
グループ会社

当社取締役のスキル・マトリックス

		氏名	役職	企業経営	ﾌﾞﾗﾝﾄﾞ戦略 ﾏｰｹﾃｨﾝｸﾞ 営業	R&D・農業 調達・製造	海外戦略	財務・会計	人事・労務 人材開発	ESG	法務 ｺﾝﾌﾟﾗｲｱﾝｽ ﾘｽｸ管理
取締役	1	本庄　八郎	取締役名誉会長	○			○				
	2	本庄　大介	代表取締役社長 執行役員	○	○		○			○	
	3	本庄　周介	代表取締役副社長 執行役員	○	○		○			○	
	4	中野　悦久	取締役 専務執行役員	○		○				○	
	5	神谷　茂	取締役 専務執行役員	○	○						
	6	Yosuke Jay Oceanbright Honjo	取締役 執行役員	○	○		○				
	7	平田 篤	取締役 専務執行役員	○				○	○		○
	8	髙野　秀夫	社外取締役	○						○	
	9	阿部　啓子	社外取締役			○				○	
取締役（監査等委員である）	10	近藤　清	取締役 常勤監査等委員		○						○
	11	臼井　祐一	社外取締役 監査等委員	○					○	○	
	12	横倉　仁	社外取締役 監査等委員					○			○
	13	奥田　芳彦	社外取締役 監査等委員					○		○	

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