

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

## コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報

### 1. 基本的な考え方

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

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

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

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

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

### 【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】

当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則を全て実施しています。

### 【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

#### 【原則1-4 政策保有株式】

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

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

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

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

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手し、市場の実勢価格を勘案して発注先および価格を決定しています。

#### 【補充原則2-4 社内の多様性の確保】

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

人材の多様性の確保を含む人材育成の方針

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

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。

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、既存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。

労働安全衛生方針

当社は、当社グループはすべての人が安全で安心して働ける職場を実現するため、労働安全衛生方針に従って、労働安全衛生管理に取り組んでいます。

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

- ・管理職の女性比率 2030年度 10% (2023年度 6.0%)
- ・係長級の女性比率 2030年度 20% (2023年度 11.8%)

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

##### 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>

##### 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。

##### <伊藤ハム米久ホールディングス 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の成長を目指し、DX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】

##### ・DX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DX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、飛躍の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、挑戦と成長を支える風土醸成を進め、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KPI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DOE(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、ROIC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、ROE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。

(2)コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針

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

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

<伊藤ハム米久ホールディングスグループ コーポレート・ガバナンス基本方針>

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

(3)取締役の報酬決定方針と手続

取締役の報酬決定方針と手続は、本報告書 -1. において記載しています。

(4)経営陣幹部の選解任及び取締役・監査役候補の指名の方針と手続

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

<伊藤ハム米久ホールディングスグループ コーポレート・ガバナンス基本方針>

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

(5)取締役・監査役の指名理由

取締役・監査役の指名理由は、次のとおりです。

氏名 指名理由

取締役 宮下 功 当社グループの事業執行体制と組織体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、当社の代表取締役社長として当社グループ全体を牽引してきた実績を有しています。

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

伊藤 功一 加工食品事業本部長として、当社グループの加工食品事業再編や成長戦略、物流の最適化やブランドの強化・育成を行っていく中で、力強いリーダーシップを発揮しています。

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

堀内 朗久 食肉事業本部長として、食肉バリューチェーンの創造と拡大に向けた取り組みの中で、力強いリーダーシップを発揮しています。米久(株)の代表取締役社長として、また当社グループでの多様な要職の歴任による豊富な経験と高い見識などを活かし、取締役としての職務を通じて、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上の実現に寄与することができると判断し、取締役として指名しました。

野澤 克己 伊藤ハム(株)と米久(株)の経営統合後のPMI推進の責任者として当社グループ再編に尽力するとともに、経営企画部門の責任者として「長期経営戦略2035」および「中期経営計画2026」策定の中心的役割を担ってきました。

伊藤ハム(株)の経理部門での長年に亘る経験、当社の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、取締役としての職務を通じて、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上の実現に寄与することができると判断し、取締役として指名しました。

監査役 松崎 義郎 2020年6月の監査役就任後、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、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、これらの見識や経験などにより、経営全般について広範かつ高度な視野での監査を行うことで、当社グループの更なる発展に貢献していただくため、監査役として指名しました。

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

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

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

(1)サステナビリティについての取り組み

当社グループは、グループ理念「私たちは事業を通じて、健やかで豊かな社会の実現に貢献します」に基づき、持続可能な社会の実現に貢献することをサステナビリティの基本と考え、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/tcfd.html>

### (3)人的資本・知的財産への投資等

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きます。

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

・エンゲージメントスコア 2026年度 60%以上 (2022年度 52.0%)

・従業員サーベイの肯定的な回答率

・管理職の女性比率 2030年度 10% (2023年度 6.0%)

・係長級の女性比率 2030年度 20% (2023年度 11.8%)

・1人当たり年間有休取得率 2025年度 70% (2023年度 71.1%)

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。

< 伊藤ハム米久ホールディングス 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>

### 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「2024年3月期 有価証券報告書」をご参照ください。

< 2024年3月期 有価証券報告書 >

[https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/ir/library/securities\\_report.html](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きます。

【補充原則4-1 経営陣に対する委任の範囲の概要】

経営陣に対する委任の範囲の概要は本報告書 -2- において記載しています。

【原則4-9 独立性判断基準】

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

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

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

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

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

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

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

取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方、取締役の選任に関する方針・手続は、当社ウェブサイト掲載の「伊藤ハム米久ホールディングスグループ コーポレート・ガバナンス基本方針」(第4章1.(3)取締役会の構成、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「第8期定時株主総会招集ご通知及び株主総会資料」をご参照ください。

< 第8期定時株主総会招集ご通知及び株主総会資料 >

[https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/ir/sh\\_meeting.html](https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/ir/sh_meeting.html)

【補充原則4-11 取締役・監査役の兼任状況】

取締役・監査役の兼任状況は、当社ウェブサイト掲載の「第8期定時株主総会招集ご通知及び株主総会資料」をご参照ください。

< 第8期定時株主総会招集ご通知及び株主総会資料 >

[https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/ir/sh\\_meeting.html](https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/ir/sh_meeting.html)

【補充原則4-11 取締役会全体の実効性の分析・評価】

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

ガバナンス委員会は、前回(2022年度)の実効性評価を通じて抽出された課題への取り組み状況の評価、および取締役会が役割と責任を実効的に果たしているかの評価を目的として、全取締役と全監査役に対して、7評価項目・17設問と自由筆記欄にて構成されるアンケートを実施、アンケート回答をもとに審議を行い、分析・評価結果のレポートを作成、レポートを取締役に提言し、取締役会にて議論を行いました。

2023年度取締役会実効性評価の結果の概要は、当社ウェブサイト掲載の「2023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。

< 2023年度取締役会実効性評価の結果について >

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

【補充原則4-14 取締役・監査役に対するトレーニングの方針】

取締役・監査役に対するトレーニングの方針は、当社ウェブサイト掲載の「伊藤ハム米久ホールディングス グループコーポレート・ガバナンス基本方針」(第4章 7. 取締役・監査役のトレーニング)をご参照ください。

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

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

【原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針】

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

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

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

【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]

当社は、自社の資本コストと資本効率性、PBRを比較分析し、収益性・資本効率性と将来の持続的な成長期待を課題と認識しました。両課題に対し、中期経営計画2026において「基礎収益力の底上げ」「ROICを指標とした事業管理」「最適な財務レバレッジ」によってROEを向上、長期経営戦略2035に掲げる「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」の着実な実行によりPERを改善することで、企業価値を向上させていきます。

なお、中期経営計画2026では、株主還元方針の見直しやキャッシュ・フロー・アロケーション計画を提示しています。

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。

< 伊藤ハム米久ホールディングス 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>

【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/activity/irkt.html>

## 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】 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	40.82
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	4,182,300	7.37
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
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	1,055,600	1.86
日本生命保険相互会社	549,856	0.96
伊藤 功一	549,798	0.96
伊藤ハム米久ホールディングス従業員持株会	407,971	0.71

DFA INTL SMALL CAP VALUE PORTFOLIO	403,140	0.71
------------------------------------	---------	------

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 **更新**

当社は、2023年10月1日付で普通株式5株につき1株の割合で株式併合を行いました。  
大株主の状況の所有株式数は、株式併合後の株式数です。

### 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41.12%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、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、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、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。

## 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 <span style="background-color: #FFD700;">更新</span>	8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 <span style="background-color: #FFD700;">更新</span>	4名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数 <span style="background-color: #FFD700;">更新</span>	3名

会社との関係(1) 更新

氏名	属性	会社との関係( )												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k		
大坂 祐希枝	他の会社の出身者													
森本 美紀子	他の会社の出身者													
西村 やす子	他の会社の出身者													
小林 秀司	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iのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- i 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- j 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- k その他

会社との関係(2) 更新

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
大坂 祐希枝		独立役員として指定 <重要な兼職の状況> ・一般社団法人カスタマーサクセス推進協会 代表理事 ・さくらインターネット株式会社 社外取締役	マーケティングコンサルタントとしての専門知識、上場企業などでの業務執行取締役や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、専門的な助言、監督を行っています。 また、指名諮問委員会、報酬諮問委員会およびガバナンス委員会の委員として、各委員会に出席し、積極的に意見を述べており、独立した立場から業務執行の監督に大きく貢献しています。 引き続きこれらの役割を果たすことで、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上の実現に寄与することができると判断しています。 なお、取引所の定めた属性に該当しないことに加え、当社グループと何ら利害関係がなく、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断したため、独立役員に指定しています。



森本 美紀子	独立役員として指定 <重要な兼職の状況> ・株式会社karna 代表取締役 ・NECネットエスアイ株式会社 社外取締役	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、専門的な助言、監督を行っています。 また、指名諮問委員会、報酬諮問委員会、ガバナンス委員会およびサステナビリティ委員会の委員として、各委員会に出席し、積極的に意見を述べており、独立した立場から業務執行の監督に大きく貢献しています。 引き続きこれらの役割を果たすことで、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上の実現に寄与できると判断しています。 なお、取引所の定めた属性に該当しないことに加え、当社グループと何ら利害関係がなく、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断したため、独立役員に指定しています。
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	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を有しています。 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。 また、選任後は、指名諮問委員会、報酬諮問委員会およびガバナンス委員会の委員を務めていただく予定です。 これらの役割を果たすことで、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上の実現に寄与できると判断しています。 なお、取引所の定めた属性に該当しないことに加え、当社グループと何ら利害関係がなく、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断したため、独立役員に指定しています。
小林 秀司	<重要な兼職の状況> ・三菱商事株式会社 執行役員 食品産業グループCEO オフィス室長	総合商社で多様な要職を歴任しており、食糧業界・食品業界における高い見識と豊富な経験を有しています。 その見識・豊富な経験などにより、当社に対して客観的、専門的な助言、監督を行っていただくことで、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。

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	指名諮問委員会	5	0	2	3	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)指名諮問委員会

取締役、監査役、執行役員候補者決定プロセスの透明性・客観性を確保するため、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

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

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

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

#### 2023年度の活動状況

開催回数は1回、開催時間は1時間30分、委員の出席率は100%でした。

具体的な検討内容は、次のとおりです。

- ・取締役候補者の選定
- ・監査役候補者の選定、補欠監査役候補者の選定
- ・取締役社長の任期延長
- ・執行役員の選任・昇格、担当職務・範囲の決定
- ・伊藤ハム(株)取締役候補者、監査役候補者の選定
- ・米久(株)取締役候補者、監査役候補者の選定
- ・スキル・マトリックス

#### 構成

更新日現在における指名諮問委員会の構成は、次のとおりです。

委員長(議長) 野澤 克己(取締役常務執行役員)

委員 宮下 功(代表取締役社長)

委員 大坂 祐希枝(独立社外取締役)

委員 森本 美紀子(独立社外取締役)

委員 西村 やす子(独立社外取締役)

#### (2)報酬諮問委員会

取締役、執行役員の報酬決定プロセスの透明性・客観性を確保するため、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

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

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

当社グループの取締役、執行役員の報酬水準(競合他社との比較)に関する事項

#### 2023年度の活動状況

開催回数は2回、開催時間は平均57分、委員の出席率は100%でした。

具体的な検討内容は、次のとおりです。

- ・業績連動報酬に係る個人業績評価結果の妥当性の確認
- ・2023年度役員報酬基準(役位別報酬、業績連動報酬算定基準)案の検証
- ・役員報酬基本方針の検証、基本報酬・業績連動報酬・譲渡制限付株式の構成割合、役位別報酬水準の妥当性の検証
- ・業績連動報酬算定における基準業績値の妥当性検証、非財務諸表の導入検討
- ・役員報酬基準改定検討

#### 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) 野澤 克己(取締役常務執行役員)

委員 宮下 功(代表取締役社長)

委員 大坂 祐希枝(独立社外取締役)

委員 森本 美紀子(独立社外取締役)

委員 西村 やす子(独立社外取締役)

## 【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役員数	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

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。

- ・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)
- ・四半期レビュー結果概要報告会(年3回)

- ・会計監査人報告会(社長報告への同席)(年1回)
- ・監査役ディスカッション(年1回)
- ・三様(監査役・会計監査人・監査室)監査連絡会(年1回)
- ・監査上の主要な検討事項(KAM)に関する意見交換

なお、社外監査役は、2023年度において会社法監査結果概要報告会と四半期レビュー結果概要報告会(2回)に出席しており、その他報告会などの内容についても、監査役会にて常勤監査役から情報共有されています。

(2)内部監査部門等との連携

各監査役は、監査室から、監査結果についての監査結果通知書および被監査部門からの監査回答書を受け取っています。常勤監査役は、監査室との監査報告会に出席し、監査の指摘事項および経営陣からの指示事項について確認を行っています。監査報告会における議論内容は、監査役会にて常勤監査役から社外監査役に情報共有されています。社外監査役は、社外取締役とともに構成される独立社外役員会議にて、監査室長を交え意見交換などを行っています。また、常勤監査役は、品質保証部およびコンプライアンス室と品質保証・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っています。なお、報告会の内容は監査役会にて社外監査役に情報共有されています。

(3)グループ会社監査役との連携

グループ会社監査役をメンバーとするグループ会社監査役連絡会を開催し、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
梅林 啓	弁護士													
松村 浩司	公認会計士													

会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「 」、「過去」に該当している場合は「 」、

近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「 」、「過去」に該当している場合は「 」

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社又はその子会社の非業務執行取締役又は会計参与
- c 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- d 上場会社の親会社の監査役
- e 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- f 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- g 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- h 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- i 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- j 上場会社の取引先(f、g及びhのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- k 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- l 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- m その他

会社との関係(2) 更新

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
----	------	--------------	-------

<p>梅林 啓</p>	<p>独立役員として指定          &lt; 重要な兼職の状況 &gt;          ・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          ・東京大学大学院法学政治学研究科 教授</p>	<p>2020年6月の監査役就任後、弁護士としての企業法務全般に関する専門知識・経験や危機管理分野における専門知識・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。          引き続き、これらの専門知識、見識及び経験などにより、経営全般について広範かつ高度な視野での監査を行うことで、当社グループの更なる発展に貢献していただくため、社外監査役候補者となりました。          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>
<p>松村 浩司</p>	<p>独立役員として指定          &lt; 重要な兼職の状況 &gt;          ・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>	<p>公認会計士としての経歴で培われた財務・会計面での専門知識と豊富な経験などを有しており、経営全般について広範かつ高度な視野での監査を通じて、当社グループの更なる発展に貢献することができると判断しています。          なお、取引所の定めた属性に該当しないことに加え、当社グループと何ら利害関係がなく、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断したため、独立役員に指定しています。</p>

### 【独立役員関係】

<p>独立役員の人数 <span style="background-color: #FFD700;">更新</span></p>	<p>5名</p>
---	-----------

#### その他独立役員に関する事項

社外取締役4名のうち、大坂祐希枝氏、森本美紀子氏および西村やす子氏の3名は、(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役員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。  
 また、社外監査役 梅林啓氏および松村浩司氏の2名は、(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役員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】

<p>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</p>	<p>業績連動報酬制度の導入、その他</p>
----------------------------------	------------------------

#### 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、執行役員です。

<p>ストックオプションの付与対象者</p>	
------------------------	--

#### 該当項目に関する補足説明

### 【取締役報酬関係】

<p>(個別の取締役報酬の)開示状況</p>	<p>個別報酬の開示はしていない</p>
------------------------	----------------------

---

## 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開示内容

当社では、2024年度からの「中期経営計画2026」開始とあわせて、役員報酬基準を改定しています。本改定は業績報酬への非財務(ESG)指標の導入を含めた改定であり、独立社外取締役を委員の過半数とする報酬諮問委員会への諮問を経て、2024年3月22日開催の取締役会において審議、決定しています。

なお、役員報酬制度に関する基本方針については従来から変更ありません。

## (1)役員報酬制度に関する基本方針

役員報酬制度に関する基本方針を次のとおり決定しています。

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

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

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

## (2)役員の報酬等の額またはその算定方法の決定に関する方針に係る事項

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

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

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

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

短期インセンティブとしての業績連動報酬については、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。

2023年度までは、取締役会長及び代表取締役は全社業績のみで決定し、その他の常勤取締役は80%を全社業績のみ、残りの20%は全社業績に個人評価を反映する形で決定していましたが、2024年度より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、その他の常勤取締役は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宮下功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年度より新設される非財務(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ます。

業績連動報酬は「業績連動賞与」「業績加算賞与」(2024年度からは加えて「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。

なお、当事業年度については、連結経常利益260億36百万円で支給額を算定します。

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

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

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

## (株主総会における決議内容)

・2017年6月27日第1期定時株主総会

a. 取締役報酬年額を4億円以内(うち社外取締役4千万円以内)とする。

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

取締役の報酬額には、使用人兼務取締役の使用人分給与は含まれていません。

b. 監査役報酬年額を7千万円以内とする。

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

・2018年6月26日第2期定時株主総会

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

当該株主総会終結時点の取締役の員数は、9名(社外取締役は2名)でした。

## (業績連動報酬算定式)

業績連動賞与:業績報酬原資×役位別乗率(業績部分)

業績加算賞与:業績報酬原資×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

業績報酬原資 = 「連結経常利益」×0.01%

役位別乗率表 2023年度まで

役員 役位別乗率

業績部分 個人評価部分 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 2.336 0.584 2.920

役位別乗率表 2024年度以降

役員 役位別乗率

業績部分 個人評価部分 非財務評価部分 計

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と役位別乗率の総和

調整率 =

対象役員の(業績加算賞与と役位別乗率 × 個人評価乗率)の総和

・非財務評価乗率の範囲は0.8～1.2で、全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)2018年6月26日第2期定時株主総会aをご参照ください。

・譲渡制限期間：

30年間

・譲渡制限の内容：

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

・譲渡制限の解除：

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

・譲渡制限付株式の無償譲渡：

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

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

(3)役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額及び対象となる役員の員数(2023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)	116	100	43	22	4
監査役(社外監査役除く)	48	48	-	-	2
社外役員 社外取締役	19	19	-	-	3
社外監査役	16	16	-	-	3
合計	250	184	43	22	12

上表は、2023年6月23日開催の第7期定時株主総会終結の時をもって退任した社外取締役1名および社外監査役1名を含んでいます。

また、2024年3月31日をもって辞任した取締役(社外取締役を除く)1名を含んでいます。

(4)役員ごとの報酬等の総額等

報酬などの総額が1億円以上である者が存在しないため、記載していません。



## 【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】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・社外監査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、2023年度は、「社外役員ブリーフィング」を14回開催しています。

監査役会については、監査役会事務局に監査役スタッフ1名を配置しており、社外監査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。

## 【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および新たに就任する者はいません。また、顧問については廃止してはいますが、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8名で、うち4名が社外取締役です。取締役会は月1回の定例取締役会のほか、必要に応じて臨時取締役会を適時に開催しており、当社グループの経営方針・経営戦略および経営上の重要事項の意思決定ならびに職務執行状況の監督を行っています。

なお、取締役会での決定を要しない業務執行およびその決定については、業務執行に係る意思決定を迅速に行うため、決裁権限規程に基づいてグループ経営会議および執行役員に権限移譲しています。

### 2023年度の活動状況

開催回数は15回、開催時間は平均1時間10分、取締役の出席率は98.8%、監査役の出席率は98.3%でした。

具体的な検討内容は、次のとおりです。

- ・期初予算・期央予算
- ・決算
- ・株主還元施策(配当実施、自己株式取得)
- ・株式併合
- ・新工場建設
- ・アニマルウェルフェアガイドライン策定
- ・中期経営計画2023進捗
- ・政策保有株式の保有状況検証
- ・コーポレート・ガバナンス報告書
- ・IR取り組み
- ・取締役会実効性評価
- ・TCFDシナリオ分析、Scope3算定
- ・有価証券報告書 非財務情報の開示
- ・マテリアリティの取り組み項目の策定、KPIの実績・取り組み
- ・サステナビリティ課題への対応方針
- ・培養肉未来創造コンソーシアム進捗
- ・コンプライアンス浸透度調査結果

なお、2023年度は、取締役会終了後、全取締役および全監査役参加によるオフサイトミーティングを2回開催しました。オフサイトミーティングでは、人的資本、「資本コストや株価を意識した経営」について議論を行いました。また、2024年5月に開示しました「長期経営戦略2035及び中期経営計画2026」の策定進捗報告会も開催しました。

### (2)指名諮問委員会

指名諮問委員会は本報告書 -1.において記載しています。

### (3)報酬諮問委員会

報酬諮問委員会は本報告書 -1.において記載しています。

#### (4)ガバナンス委員会

取締役会の実効性を高めることによりコーポレート・ガバナンス体制とその運用を強化することに資するため設置しています。  
4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、取締役会の実効性評価について審議し、取締役会に助言・提言を行っています。

##### 2023年度の活動状況

開催回数は2回、開催時間は平均1時間47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。

- ・2022年度の改善計画実施状況の評価
- ・2023年度の実効性評価方法
- ・2023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、および改善計画の策定

##### 構成

更新日現在におけるガバナンス委員会の構成は、次のとおりです。

- 委員長(議長) 野澤 克己(取締役常務執行役員)
- 委員 大坂 祐希枝(独立社外取締役)
- 委員 森本 美紀子(独立社外取締役)
- 委員 西村 やす子(独立社外取締役)

#### (5)サステナビリティ委員会

社会・環境問題の解決による持続可能な社会の実現と、当社グループの持続的成長を両立するサステナビリティの取り組みをグループ全体で推進するため設置しています。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

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

##### 2023年度の活動状況

開催回数は4回、開催時間は平均1時間22分、取締役である委員の出席率は93.3%でした。

具体的な検討内容は、次のとおりです。

- ・マテリアリティKPI進捗・見直し、取り組み項目の策定
- ・GHG排出量削減に関する取り組み・進捗
- ・人権デュー・ディリジェンスに関する取り組み、サプライヤー調査
- ・アニマルウェルフェアに関する取り組み・進捗、飼養管理指針について
- ・ESG格付け機関への対応
- ・その他サステナビリティ課題への2023年度取り組み方針

##### 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 堀内 朗久(取締役常務執行役員)
- 委員 森本 美紀子(独立社外取締役)

上記の取締役のほか、執行役員2名を委員として選任しています。

#### (6)グループ経営会議

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

#### (7)監査役及び監査役会

当社の監査役は4名で、常勤監査役2名、社外監査役2名の体制となっています。

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

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

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

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

##### 2023年度の監査役会活動状況

開催回数は12回、開催時間は平均58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
- ・新任監査役選任議案・補欠監査役選任議案
- ・監査法人の非監査業務提供
- ・内部監査における指摘事項・被監査部門による改善内容確認

・コンプライアンス案件・品質保証案件などの発生状況確認

#### (8)責任限定契約の概要

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

#### (9)内部監査部門

当社は、独立した組織として監査室を設置しています。監査室は、12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役員を含む全ての取締役・監査役、および被監査部門に報告しています。また、被監査部門からの監査回答書についても社外役員を含む全ての取締役・監査役に共有されています。

監査報告会を適宜開催しており、社長、管理本部長、常勤監査役、経営戦略部長、内部統制室長、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 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。

2023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7名、その他の者23名が補助者として2023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 1年

指定有限責任社員 業務執行社員 三上 伸也 5年

指定有限責任社員 業務執行社員 水野 勝成 6年

#### (11)コンプライアンス体制

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

また、定期的に当社の経営層よりコンプライアンスメッセージを発信しています。

##### コンプライアンス委員会

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

##### コンプライアンス責任者会議

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

##### コンプライアンス推進委員制度

当社グループの各職場にコンプライアンス推進委員を配置しています。推進委員は、コンプライアンスに関わる知識の習得に努め、各職場においてコンプライアンスの推進、業務に関連する法令、社内規程等の周知徹底を図るなど、主体的な活動を行っています。

##### 内部通報制度

当社は、グループ全従業員を対象にコンプライアンスに関する相談や内部通報を受け付ける社内相談窓口として「社内ホットライン(コンプライアンス室)」、社外相談窓口として「社外ホットライン(社外弁護士)」を設置しています。各相談窓口の連絡先は、「企業倫理規範」の冊子、コンプライアンスカード、社内ポータルサイトにて案内しています。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、監査役会設置会社を採用し、取締役会の独立社外取締役構成割合を3分の1以上とすることとしています。独立社外取締役は、各専門分野の見識と豊富な経験などを活用し、一般株主と利益相反が生じない独立した立場から経営判断を行うことで、取締役会の監督機能強化を図っています。社外監査役は、監査体制の独立性を高め、客観的な立場から監査意見を表明することで、当社の企業統治の有効性に大きく寄与しているものと考えています。

## 株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

### 1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況 更新

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	株主が株主総会議案の十分な検討期間を確保し、適切に議決権を行使できるよう、第8期(2024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26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19日前に発送しました。
集中日を回避した株主総会の設定	株主との建設的な対話の充実や、そのための正確な情報提供などの観点を考慮し、株主総会は、第一集中日を避け開催するように努めています。

電磁的方法による議決権の行使	インターネットによる議決権行使を導入しています。
議決権電子行使プラットフォームへの参加その他機関投資家の議決権行使環境向上に向けた取組み	議決権電子行使プラットフォームに参加し、株主の議決権行使の利便性を確保するよう環境整備に努めています。
招集通知(要約)の英文での提供	招集通知(株主総会参考書類)の英訳版を作成し、当社ウェブサイト、東京証券取引所ウェブサイトにて、日本語版と同日に開示しています。
その他	定時株主総会のライブ配信(参加型バーチャル株主総会)を実施しています。 また、定時株主総会の開催に先立ち、株主から事前質問(事前アンケート)の受付を実施しています。

## 2. IRに関する活動状況 更新

	補足説明	代表者自身による説明の有無
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	当社ウェブサイトに掲載しています。 <a href="https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/ir/disclosure/tabid268.html">https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/ir/disclosure/tabid268.html</a>	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	2023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。 <a href="https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/ir/activity/irkt.html">https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/ir/activity/irkt.html</a>	あり
IR資料のホームページ掲載	有価証券報告書、決算短信、決算説明資料、統合報告書、中期経営計画、事業説明会資料、その他開示資料、ファクトブック、IRスケジュール、株主優待情報など	
IRに関する部署(担当者)の設置	広報IR室長 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 更新

	補足説明
社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	<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>&lt;グループ理念&gt; <a href="https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/corporate/company.html#aiming">https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/corporate/company.html#aiming</a></p> <p>&lt;企業倫理規範&gt; <a href="https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/csr/compliance/tabid276.html">https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/csr/compliance/tabid276.html</a></p> <p>&lt;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&gt; <a href="https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/csr/governance.html">https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/csr/governance.html</a></p>

<p>環境保全活動、CSR活動等の実施</p>	<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>&lt; 環境 &gt;  <a href="https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/csr/environment.html">https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/csr/environment.html</a></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>&lt; 社会貢献活動 &gt;  <a href="https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/csr/policy.html">https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/csr/policy.html</a></p>
<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>	<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>
<p>その他</p>	<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。</p> <p>&lt; 人権 &gt;  <a href="https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/csr/humanrights.html">https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/csr/humanrights.html</a></p> <p>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。</p> <p>「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。</p> <p>&lt; 持続可能な調達 &gt;  <a href="https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/csr/sustainable_procurement.html">https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/csr/sustainable_procurement.html</a></p> <p>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。</p> <p>「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。  <a href="https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/csr/compliance/tabid276.html">https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/csr/compliance/tabid276.html</a></p>



## 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コンプライアンス室を設置し、当社グループのコンプライアンス全般の管理・監督を行うとともに、問題の未然防止や疑義のある事案の是正及び再発防止策を検討・指導・実施する。
- (3)当社グループは、コンプライアンスに関する内部通報制度として社内相談窓口、社外相談窓口を設け、内部通報規程により、適切な運用を行う。なお、通報者の希望により匿名性を確保するとともに、通報者に対し不利益な取扱いを行わない。
- (4)当社グループは、社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力に対して、毅然とした姿勢に徹し、一切関係を持たない。反社会的勢力対応マニュアルにて、経営活動への関与や被害を防止するための基本方針を定める。

2. 取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制

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

3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- (1)当社は、リスク管理基本規程に基づき、当社グループの経営目標の達成や事業活動にかかわるリスクを特定して分析・評価し、社会から長期的信頼・信用を持続的に確保するためのリスク管理体制を整備・運用する。
- (2)当社グループは、危機管理室を設置し、大規模な事故、災害等による当社グループの従業員の生命の安全、及び当社グループの事業活動継続に深刻な支障をきたすリスクに対応する体制を整備・運用する。
- (3)当社グループは、危機管理規程に基づき、危機管理体制を整備・運用する。また、当社グループの緊急事態には、危機管理委員会を設置し、損害の発生及び拡大を防止し、これを最小化するための体制を整える。

4. 取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

- (1)当社は、当社グループの経営方針・経営戦略及び経営上の重要事項の意思決定機関として、取締役会を定例開催する。また、必要に応じ適宜、臨時に開催する。
- (2)当社は、取締役会に次ぐ審議・討議機関として、取締役(社外を除く。 )を主要構成員とするグループ経営会議を設置し、当社グループの経営戦略及び重要事案に関する決定・報告・審議等を行う。
- (3)当社は、執行役員制度を導入し、取締役及び執行役員間の職務分掌を明確化する。執行役員は、当社グループ各領域において職務を執行し、その執行状況を取締役会に報告する。
- (4)当社は、独立社外取締役を複数名選任することで、取締役及び執行役員の職務執行を監督する。

5. 業務の適正を確保するための体制

- (1)当社グループ各部門は、業務の適正を確保するための内部統制システムについて、関連する業務主管部局の定める規則に則り、自部門の責任において適切に整備・運用する。
- (2)当社グループ各部門は、財務報告の信頼性を確保するための内部統制システムについて、当社経理財務部の定める規則に則り、自部門の責任において適切に整備・運用する。
- (3)当社は、内部統制室を設置し、当社グループの業務の適正及び財務報告の信頼性を確保する。
- (4)監査室は、当社グループ各部門の内部統制システムの整備・運用状況を監査し、被監査部門への指摘及び改善・是正の指導を行う。監査結果は、速やかに代表取締役、取締役、監査役に報告する。
- (5)当社は、子会社各社における業務の適正を確保するため、子会社の管理規程を定める。子会社は、この定めに従い、重要事項等の当社への事前承認及び報告が行われる体制を整備・運用する。
- (6)当社は、当社の役員を子会社に取締役又は監査役として派遣し、業務の執行を監督又は監査する。

6. 子会社の取締役の職務の執行に係る事項の当社への報告に対する体制

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

7. 監査役を補助すべき使用人に関する体制

- (1)当社は、監査役との協議に基づき、監査役を補助する使用人(以下「監査役スタッフ」という。 )を任命する。
- (2)当社は、監査役スタッフの任命、異動、評価等の人事にかかわる決定には、監査役の同意を得なければならない。
- (3)監査役スタッフは、監査役の指揮命令のもとに監査役の職務を補助し、その職務を遂行するにあたり、取締役その他の業務執行組織の指揮・命令を受けない。

8. 監査役が実効的に行われることを確保するための体制

- (1)当社グループの取締役及び使用人は、その経営に影響を与える重要な事項については、遅滞なく当社の監査役に報告する。また、監査役から情報の提供を求められた場合、これに応じる。
- (2)監査室は、当社グループの内部監査結果を監査役に報告する。また、コンプライアンス室は、通報窓口の相談・通報事案、社内不祥事、法令違反事案を監査役に報告する。
- (3)当社グループは、当社の監査役に対して上記各号の報告をした者について、希望により匿名性を確保するとともに、報告者に対し不利益な取扱いを行わない。
- (4)当社は、監査役が弁護士、公認会計士その他専門家に助言を求める費用を負担する。また、監査役からの請求により、職務執行について生ずる費用の前払又は償還に応じる。
- (5)当社は、取締役会、グループ経営会議等の重要な会議への監査役の出席を確保する。また、監査役が取締役、会計監査人と定期的に会社経営に関する意見交換を行う機会を確保する。

### 2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

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

基本方針

伊藤ハム米久ホールディングス株式会社(以下「当社」という。 )及び当社グループは、警察当局の指導のもと社会の秩序や安全に脅威を与える

反社会的勢力による経営活動への関与や被害を防止するため次の基本方針を定める。

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

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

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

## その他

### 1. 買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無

なし

該当項目に関する補足説明

### 2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

#### 1. 重要な会社情報の開示体制

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

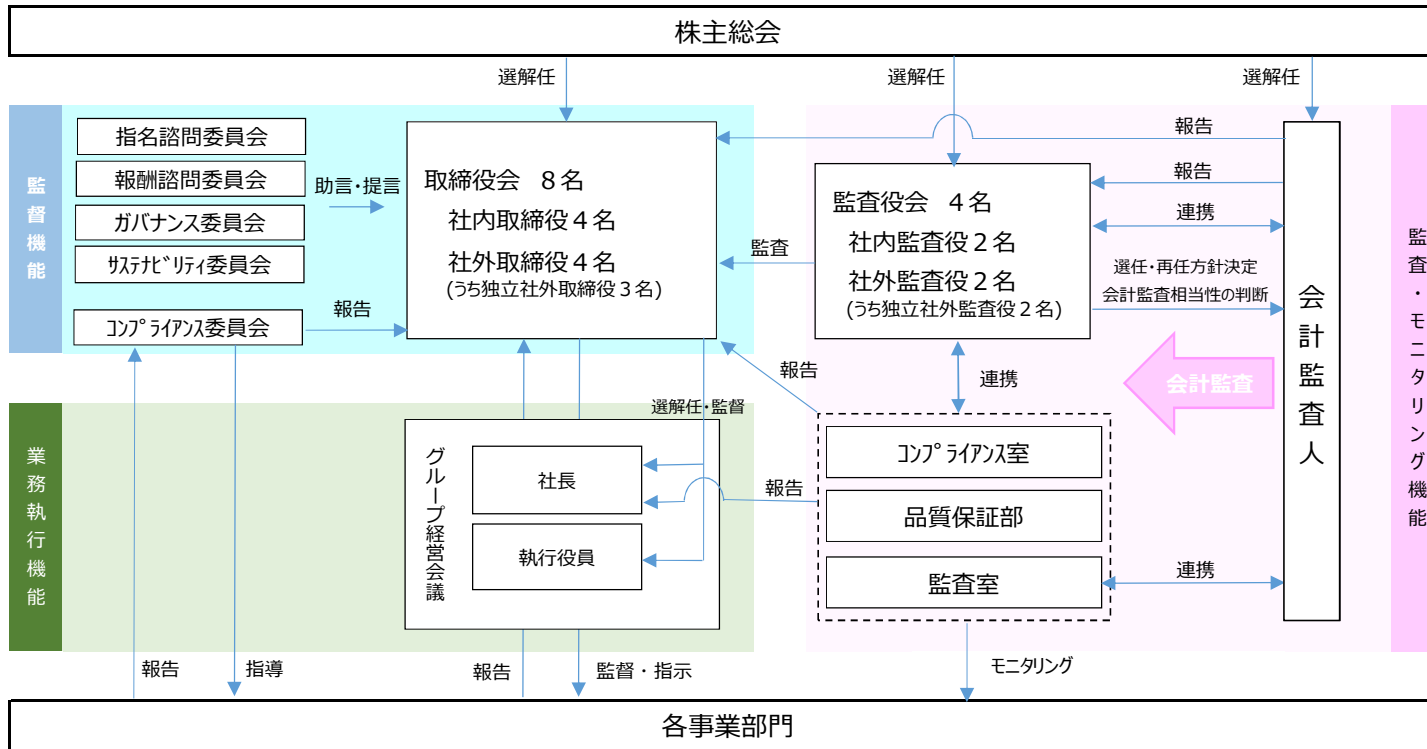
開示が必要な場合は、公表内容の決定などを行うと同時に、代表取締役社長、グループ経営会議や取締役会への報告を行い、必要に応じてその承認を得ています。

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

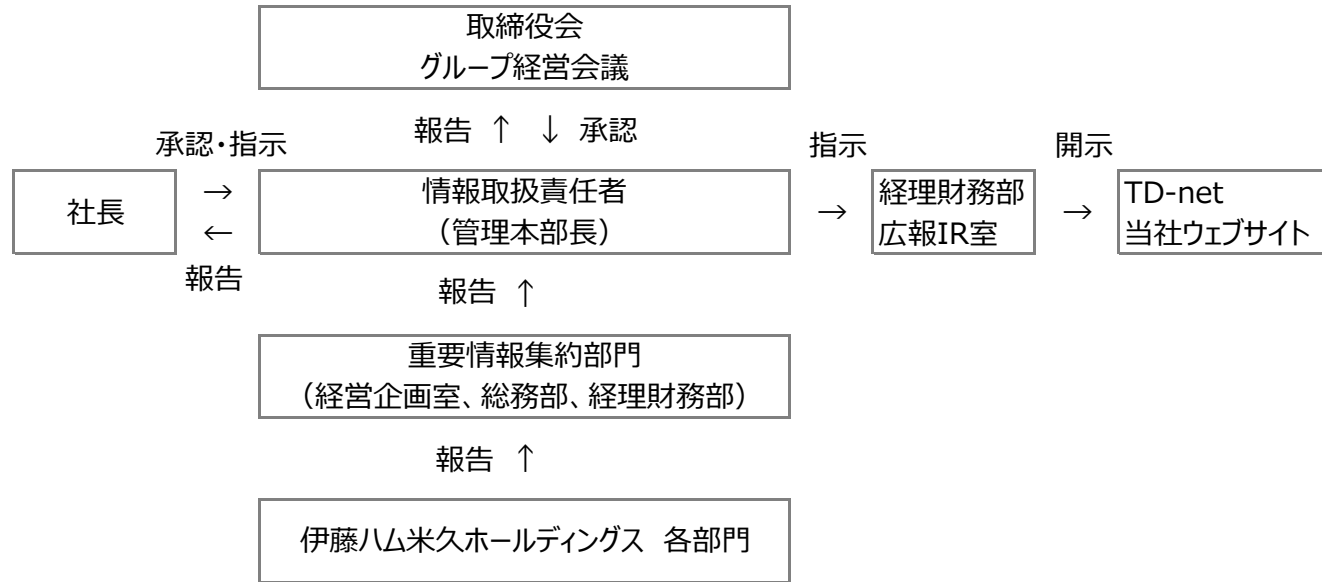
#### 2. 問い合わせ窓口の特定

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





## 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。