

ガバナンス



Governance

コーポレート・ガバナンス

方針・基本的な考え方

伊藤忠グループは、創業者・伊藤忠兵衛の言葉から生まれた「三方よし（売り手よし、買い手よし、世間よし）」の精神を企業理念とし、自社の利益だけではなく取引先、株主、社員を始め周囲の様々なステークホルダーの期待と信頼に応じて社会課題の解決に貢献することにより、世の中に善き循環を生み出し、持続可能な社会に貢献することを目指しております。また、社員一人ひとりが自らの商いにおける行動を自発的に考え、売り手、買い手のみならず世間に対しても、より善い商い、より善い未来に向けた「無数の使命」を果たすべく、「ひとりの商人、無数の使命」を企業行動指針と定めています。

当社は、この企業理念及び企業行動指針に則り、様々なステークホルダーとの間で公正かつ良好な関係を構築することにより、長期的な視点に立って企業価値の向上を図ることを経営の基本方針とし、この基本方針に従い、適正かつ効率的な業務執行を確保することができるよう、意思決定の透明性を高めると共に、監視・監督機能が適切に組み込まれたコーポレート・ガバナンス体制を構築します。

充実したコーポレート・ガバナンスのためには、経営者による健全なリーダーシップの発揮と、透明で公正な意思決定の両立が不可欠であるとの考えの下、当社は、監査役（監査役会）設置会社として、法令上認められる範囲内で通常の業務執行に属する事項の経営陣への委任を進める一方、経営監視を強化するための施策を行ってきました。2017年度には、業務執行取締役を大幅に減員することにより社外取締役比率を3分の1以上に高め、経営の執行と監督の分離を促進し、今後も引続き社外取締役比率3分の1以上を維持していきます。また、取締役会の諮問委員会として、社外取締役を委員長とし委員総数の過半数を社外役員とする「ガバナンス・報酬委員会」及び「指名委員会」並びに社外取締役を委員長とし委員総数の半数以上を社外役員とする「女性活躍推進委員会」を設置しております。なお、社外取締役及び社外監査役の選任にあたっては、独立性の確保を重視しており、(株)東京証券取引所が定める「独立役員」の要件に加えて、当社独自の独立性判断基準を策定しております。このように高い独立性が確保された取締役会において、経営陣による業務執行の監督の他、定量面または定性面から重要性の高い業務執行に関する審議も行っており、業務執行の監督が適切に行われることに加え、重要な業務執行については社外の視点からの検討も行うことができると考えております。

更に、当社は、株主・投資家等のステークホルダーに対する財務・非財務情報の発信もコーポレート・ガバナンス上の重要な課題の一つと認識し、様々なステークホルダーとの間の対話を更に促進する目的で「IR基本方針」を定め、適時・適切な情報開示に努めております。こうした対話の促進により、長期的な視点での当社の企業価値の向上に繋げていきたいと考えております。

当社としては、現状のコーポレート・ガバナンス体制は(株)東京証券取引所の「コーポレートガバナンス・コード」において標榜されている「攻めのガバナンス」の精神にも適うものであると考えております。一方で、当社が置かれた経営環境を踏まえた最適なコーポレート・ガバナンス体制を構築すべく、引続き検討を続けていきます。

目標・アクションプラン

リスク	機会
コーポレート・ガバナンス、内部統制の機能不全に伴う事業継続リスク、予期せぬ損失の発生 等	強固なガバナンス体制の確立による意思決定の透明性の向上、変化への適切な対応、安定的な成長基盤の確立 等

マテリアリティ	SDGs目標	インパクト分類	取組むべき課題	事業分野	コミットメント	具体的対応アプローチ	成果指標	進捗度合
確固たるガバナンス体制の堅持	16 PEOPLE INTEGRITY	ガバナンス	持続可能な成長を実現するガバナンス体制の維持・強化	コーポレート・ガバナンス	独立した客観的な立場から、経営に対する実効性の高い監督を行うと共に、意思決定の透明性を高め、また適正かつ効率的な業務執行を確保することにより、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。	<ul style="list-style-type: none"> 当社独立性判断基準を満たす高い独立性を有し、各分野における高い見識をもって当社の経営に貢献することが期待される、複数の社外取締役を選任。 中長期的な業績の向上と、企業価値の増大への貢献意識を高めることのできる、透明性・客観性の高い役員報酬制度を継続。 	各年の取締役会評価を通じて、取締役会の監督機能強化に向けた施策を継続的に実施。	(1) 企業経営経験者を社外役員として2名選任し、取締役会の多様性をさらに進化（社外取締役 常時1/3以上：11人中4人、女性比率：11人中2人）。 (2) ガバナンス報酬委員会・指名委員会の構成人員は社外過半数（7名中4名）を維持。 (3) 取締役会任意諮問委員会として女性活躍推進委員会を新設。委員長は女性社外取締役かつ委員の半数は女性で構成。

コーポレート・ガバナンス

コーポレートガバナンス・コードへの対応状況

2022年6月現在、当社は(株)東京証券取引所の「コーポレートガバナンス・コード」に記載された各原則を全て実施しております。

詳細につきましては、コーポレート・ガバナンス報告書 (https://www.itochu.co.jp/ja/files/corporate_governance.pdf) をご参照ください。

- 取締役会の任意諮問委員会として、取締役会下にガバナンス・報酬委員会、指名委員会及び女性活躍推進委員会を設置
- 執行役員、取締役候補者及び監査役候補者の選任の方針と手続
- 政策保有株式の保有方針、議決権行使基準等の決定
- 社外取締役及び社外監査役の独立性に関する判断基準を策定
- IR基本方針の策定

現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

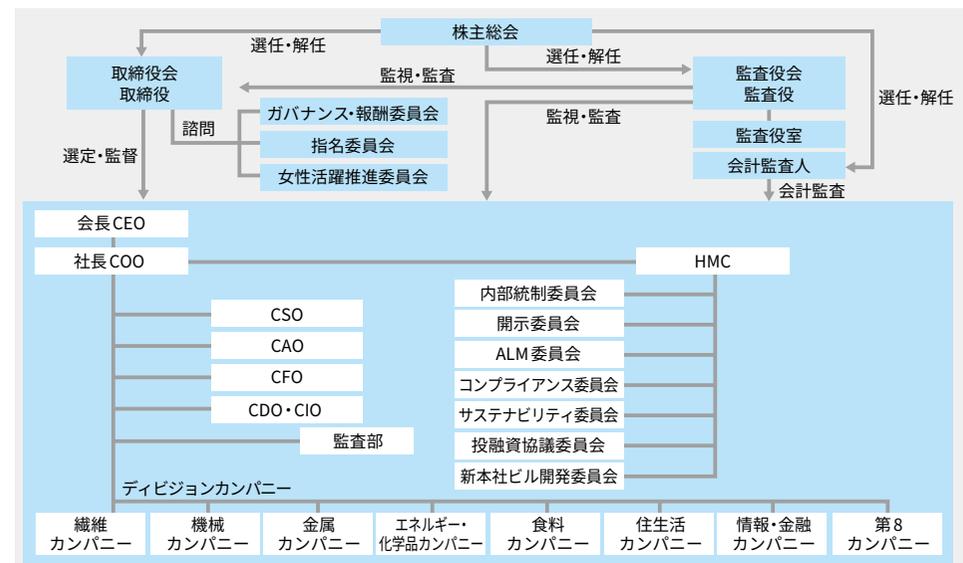
当社は、監査役(監査役会)設置会社として、社外監査役を含めた監査役による経営監視を十分機能させることで監視・監督機能の充実と意思決定の透明性を確保しております。この監査役による経営監視を主軸とした企業統治体制に加えて、当社は、取締役会による経営監督の実効性と意思決定の透明性を強化・向上させることを目的に、2017年度より取締役総数の3分の1以上の社外取締役を選任しており、今後も引き続き社外取締役比率3分の1以上を維持してまいります。また、取締役会の任意諮問委員会として、社外取締役を委員長とし委員総数の過半数を社外役員とする「ガバナンス・報酬委員会」及び「指名委員会」並びに社外取締役を委員長とし委員総数の半数以上を社外役員とする「女性活躍推進委員会」を設置しております。なお、社外取締役及び社外監査役の選任にあたっては、独立性の確保を重視しており、(株)東京証券取引所が定める「独立役員」の要件に加えて、当社独自の独立性判断基準を策定しております。取締役総数の3分の1以上の社外取締役を含む取締役会及びその任意諮問委員会に加え、社外監査役が過半を占める監査役会を基礎とした現状の当社の企業統治体制は、当社のコーポレートガバナンス報告書の「コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方」に合致したものであると考えております。

体制・システム

コーポレート・ガバナンス

1. 取締役会は、社外取締役を含む取締役で構成し、法令、定款及び「取締役会規程」その他の社内規程等に従い、重要事項を決定するとともに、取締役の職務の執行を監督する。
2. 取締役は取締役会の決定した役割に基づき、法令、定款、取締役会決議及び社内規程に従い、担当業務を執行する。
3. 取締役会の意思決定機能と監督機能の強化及び業務執行の効率化を図るため執行役員制を採用する。執行役員は、取締役会の決定の下、取締役会及び代表取締役の委任に基づき、担当職務を執行する。
4. 監査役は、「監査役会規程」及び「監査役監査基準」に則り、取締役の職務執行の適正性を監査する。

当社のコーポレート・ガバナンス体制及び内部統制システムの概要図 (2022年6月24日現在)



※1 HMC = Headquarters Management Committee CEO = Chief Executive Officer COO = Chief Operating Officer CSO = Chief Strategy Officer CAO = Chief Administrative Officer CFO = Chief Financial Officer CDO・CIO = Chief Digital & Information Officer ALM = Asset Liability Management

※2 コンプライアンス統括役員はCAO。また、各ディビジョンカンパニーにはカンパニープレジデントを設置。

※3 内部統制システムは社内のあらゆる階層に組込まれており、その全てを表記することはできませんので、主要な組織及び委員会のみ記載してまいります。

コーポレート・ガバナンス

取締役会及び取締役

概要

- 当社は、取締役会設置会社、監査役（監査役会）設置会社です。
- 2018年4月1日付にて、取締役会長が最高経営責任者（CEO（Chief Executive Officer））、取締役社長が最高執行責任者（COO（Chief Operating Officer））を兼務しております。
- 取締役会は、社内取締役6名、社外取締役4名の計10名で構成されており、取締役会長が取締役会議長を務めています。毎月1回以上開催することを原則とし、法令、定款及び「取締役会規程」その他の社内規程等に従い、重要事項を決定すると共に、取締役の職務執行を監督しております。なお、社外取締役のうち2名は女性であり、また、社内取締役一人あたりの平均海外駐在年数は5.6年となります（2022年6月24日現在）。
- 取締役会の監督機能を強化し、意思決定プロセスの透明性を高めるため、取締役会の任意諮問委員会として、取締役会下に社外取締役を委員長とし、委員総数の過半数を社外役員とするガバナンス・報酬委員会及び指名委員会を設置しております。また、新たな取締役会任意諮問委員会として、2021年10月1日付にて社外取締役を委員長とし委員総数の半数以上を社外役員とする女性活躍推進委員会を設置致しました。
- 取締役会の意思決定機能と監督機能の強化及び業務執行の効率化を図るため、執行役員制度を採用しております。執行役員は、取締役会の決定の下、取締役会及び代表取締役の委任に基づき、担当職務を執行しております。なお、2022年6月24日時点における執行役員（取締役兼務を含む）の総数は29名で、男性28名、女性1名で構成されております。
- 社長及び取締役会による適切かつ機動的な業務執行に関する意思決定に資することを目的として、HMC（Headquarters Management Committee）及び各種社内委員会を設置しております。HMCは、原則として社長が議長を務め、原則として会長、社長及び社長が指名する執行役員で構成されています。社長の補佐機関として、会社の全般的経営方針及び経営に関する重要事項を協議しております。

コーポレート・ガバナンス体制早見表（2022年6月24日現在）

機関設計の形態	取締役会・監査役（監査役会）設置会社
取締役の人数（内、社外取締役の人数）	10名（4名） ※ 社外取締役のうち2名は女性、社内取締役一人あたりの平均海外駐在年数は5.6年。
監査役の人数（内、社外監査役の人数）	5名（3名）
取締役の任期	1年（社外取締役も同様）
執行役員制度の採用	有
社長の意思決定を補佐する機関	HMC（Headquarters Management Committee）が全社経営方針や重要事項を協議
取締役会の任意諮問委員会	ガバナンス・報酬委員会、指名委員会及び女性活躍推進委員会を設置
会計監査人	有限責任監査法人トーマツ

取締役会開催実績

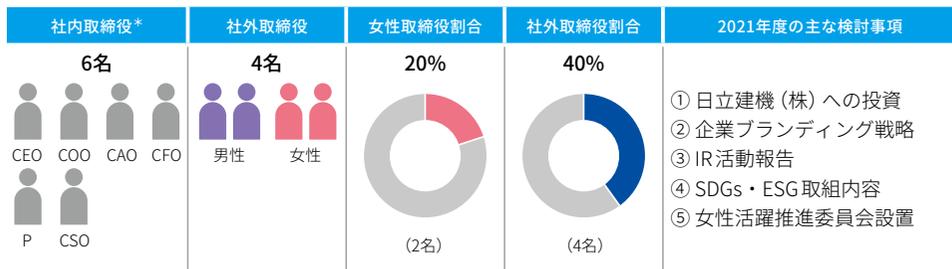
研修名	2019年度	2020年度	2021年度
取締役会	15回	12回	15回
社外取締役の取締役会への出席状況	100%	100%	100%
社外監査役の取締役会への出席状況	96%	100%	98%
監査役会	13回	14回	14回
社外監査役の監査役会への出席状況	100%	100%	98%

コーポレート・ガバナンス

構成

◎委員長 ○委員

氏名	現在の当社における地位、 担当	取締役会 出席状況	在任 年数	ガバナンス・ 報酬委員会	指名 委員会	女性活躍 推進委員会
岡藤 正広 再任	取締役会長 会長執行役員 CEO	15/15回(100%)	18年	○	○	—
石井 敬太 再任	取締役社長 社長執行役員 COO	11/11回(100%) (就任以降)	1年	○	○	—
小林 文彦 再任	取締役 副社長執行役員 CAO	15/15回(100%)	7年	○	○	○
鉢村 剛 再任	取締役 副社長執行役員 CFO	15/15回(100%)	7年	—	—	—
都梅 博之 新任	専務執行役員 機械カンパニー プレジデント	—	—	—	—	—
中 宏之 新任	執行役員 CSO (兼) CDO・CIO (兼) 業務部長	—	—	—	—	—
村木 厚子 再任 社外 独立	取締役	15/15回(100%)	6年	—	○	◎
川名 正敏 再任 社外 独立	取締役	15/15回(100%)	4年	○	○	—
中森 真紀子 再任 社外 独立	取締役	15/15回(100%)	3年	◎	—	○
石塚 邦雄 再任 社外 独立	取締役	11/11回(100%) (就任以降)	1年	—	◎	—



* P: 機械カンパニープレジデント

取締役候補者の選任の方針と手続

広範囲な事業領域を有する総合商社の取締役会として、適切な経営の監督及び重要な業務執行の意思決定を行えるよう、原則として、会長、社長及び総本社職能担当オフィサーの他、カンパニープレジデントの中から適任者1名を取締役(社内)として選任すると共に、取締役会の経営監督機能を強化するため、社外取締役比率を3分の1以上とする、複数名の社外取締役を選任します。社外取締役については、独立性を重視する観点から、(株)東京証券取引所が定める「独立役員」の要件及び当社の「独立性判断基準」に定める独立性の要件を満たすと共に、各分野における経験を通じて培った高い見識をもって当社の経営に貢献することが期待される者を優先的に選任します。取締役候補者については、上記の方針を踏まえ、また、知見、経験、性別、国際性等の多様性にも留意しながら、会長が原案を作成し、指名委員会での審議を経て、取締役会にて決定します。

■ 社外取締役の選任理由

氏名	選任の理由
村木 厚子 2016年6月就任 <2021年度取締役会出席状況> 15/15回(100%)	厚生労働省(及び旧労働省)における行政官としての豊富な経験と高い見識を活かして、独立の立場から当社の経営を監視・監督することを期待して選任しております。なお、村木氏は、(株)東京証券取引所の「上場管理等に関するガイドライン」に定める独立性基準及び当社独自の「独立性判断基準」に基づき独立性を有しており、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断されることから、独立役員に指定しております。
川名 正敏 2018年6月就任 <2021年度取締役会出席状況> 15/15回(100%)	東京女子医科大学病院の医師として長年従事し、同院副院長等の重要役職を歴任、同大学附属青山病院院長としての病院経営の経験と医療に関する高度な知識を活かして、独立の立場から当社の経営を監視・監督することを期待して選任しています。なお、川名氏は、(株)東京証券取引所の「上場管理等に関するガイドライン」に定める独立性基準及び当社独自の「独立性判断基準」に基づき独立性を有しており、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断されることから、独立役員に指定しています。
中森 真紀子 2019年6月就任 <2021年度取締役会出席状況> 15/15回(100%)	公認会計士としての財務及び会計に関する高度な専門知識と豊富な企業経営者としての経験を活かして、独立の立場から当社の経営を監視・監督することを期待して選任しております。なお、中森氏は、(株)東京証券取引所の「上場管理等に関するガイドライン」に定める独立性基準及び当社独自の「独立性判断基準」に基づき独立性を有しており、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断されることから、独立役員に指定しております。
石塚 邦雄 2021年6月就任 <2021年度取締役会出席状況> 11/11回(100%) (就任以降)	株式会社三越伊勢丹ホールディングスの社長・会長、日本経済団体連合会の副会長を歴任したことによる企業経営や小売業界に関する豊富な知見を活かして、独立の立場から当社の経営を監視・監督することを期待して選任しております。なお、石塚氏は、(株)東京証券取引所の「上場管理等に関するガイドライン」に定める独立性基準及び当社独自の「独立性判断基準」に基づき独立性を有しており、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断されることから、独立役員に指定しております。

コーポレート・ガバナンス

責任限定契約の概要

当社は、会社法第 427 条第 1 項の規定に基づき、社外取締役及び社外監査役との間で、同法第 423 条第 1 項の損害賠償責任を限定する契約を締結しております。当該契約に基づく損害賠償責任の限度額は、社外取締役または社外監査役が職務を行うにつき善意でかつ重大な過失がない時は、同法第 425 条第 1 項に定める最低限度額としております。

役員等賠償責任保険契約の概要

当社は、会社法第 430 条の 3 第 1 項に規定する役員等賠償責任保険契約を保険会社との間で締結し、被保険者である取締役及び監査役等が負担することになる法律上の損害賠償金・損害賠償請求対応等の費用等の損害を当該保険契約により、てん補することとしております。但し、贈収賄等の犯罪行為や意図的に違法行為を行った役員自身の損害等は補償対象外となっており、役員等の職務の執行の適正性は損なわれない仕組みとなっております。なお、本保険の保険料は全額当社が負担しております。

補償契約の概要

当社は、取締役及び監査役の全員との間で、会社法第 430 条の 2 第 1 項の規定に基づき、同項第 1 号の費用及び同項第 2 号の損失を法令の定める範囲内において当社が補償する契約を締結しております。なお、各取締役及び各監査役が、法令違反を認識しながら行った行為、自己若しくは第三者の不正な利益を図るまたは当社に損害を加える目的で職務を執行したことに關して発生した費用等については、当社は、締結者に対して補償を行いません。

役員報酬制度

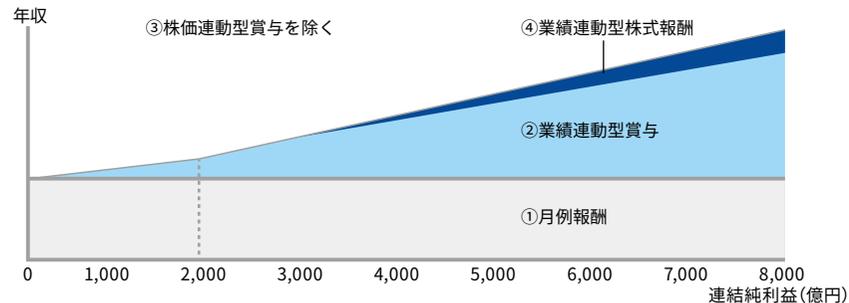
当社の取締役報酬制度は、「業績拡大のインセンティブ」の目的で設計されています。報酬総額のうち変動報酬が占める割合が約 81% (2021 年度) となっており、他社との比較においても非常に高い水準となっています。業績が上がれば報酬が増額する一方、業績が悪化した場合には各取締役の報酬は大幅に減少し、経営責任を明確に負担する仕組みとなっていること、また、過去より算定式を含めて本報酬制度を対外的に開示しており、その透明性が高いことが特徴です。

具体的には、①月例報酬、②業績連動型賞与、③株価連動型賞与及び④業績連動型株式報酬により構成されており、業績連動型賞与は短期業績を、株価連動型賞与及び業績連動型株式報酬は中長期的な企業価値の増大を意識するための報酬と位置付けています。

業績連動型賞与及び非金銭報酬である業績連動型株式報酬の連動指標は、連結純利益としています。連結純利益は、成長に向けた投資や株主還元の出発点となる分かりやすい指標であるため株式市場の関心が高く、今後も指標としての重要性は揺るがないと考えており、また、従業員の賞与も連結純利益に連動させています。

株主の皆様と同じ目線に立ち、企業価値向上をより一層意識することを目的として、当社株価を連動指標とする株価連動型賞与を導入しています。本賞与は連続する 2 事業年度における日々の当社株価の平均値の上昇額を連動指標とし、公平性を担保するため、連続する 2 事業年度の日々の当社株価の平均値の成長率と東証株価指数 (TOPIX) の平均値の成長率との相対評価を加味して算定する仕組みとしています。

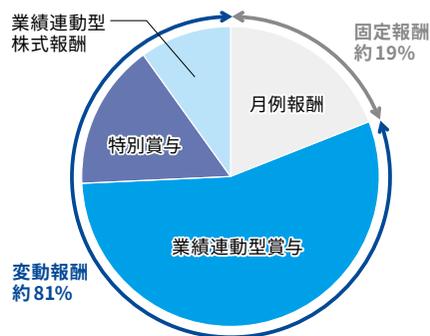
■ 取締役 (社外取締役を除く) 報酬イメージ



コーポレート・ガバナンス

報酬の種類	内容	報酬限度額	株主総会決議
①月例報酬 (固定)	役位ごとの基準額をベースに気候変動及びESG・SDGs対応を含む会社への貢献度等に応じて決定	月例報酬総額として年額10億円(うち、社外取締役分は年額1億円)	2022年 6月24日
②業績連動型賞与 (変動(単年度))	連結純利益に基づき総支給額が決定し、取締役の役位ポイント等に応じて個別支給額が決定 算定式は下記参照	賞与総額(社外取締役は賞与支給せず)として、年額30億円	
③株価連動型賞与 (変動(中長期))	連続する2事業年度における当社株価の上昇額に、当社株価成長率と東証株価指数(TOPIX)の成長率との相対評価を加味して算定 算定式は下記参照		
④株式報酬 (信託型) (変動(中長期))	連結純利益に基づき総支給額が決定し、業績連動賞与の個別支給額の算出にあたり使用する取締役の役位ポイントに応じて個別支給額が決定 算定式は下記参照	下記は2事業年度分、かつ取締役及び執行役員を対象とした限度額 ●当社から信託への拠出上限額：15億円 ●対象者に付与するポイントの総額：130万ポイント(1ポイント=1株として換算) ※社外取締役は不支給	2016年 6月24日

■ 2021年度取締役(社外取締役を除く)報酬構成比率



業績連動型賞与及び株式報酬の算定式

2022年度の実績連動型賞与及び株式報酬は、2022年度の決算が確定次第、下記方法に基づき算定の上、第99回定時株主総会終了後、支払います(株式報酬についてはポイントを付与)。

総支給額

総支給額 = (A + B + C) × 対象となる取締役の役位ポイントの総和 ÷ 55

A = 2022年度連結純利益のうち、2,000億円に達するまでの部分 × 0.35%

B = 2022年度連結純利益のうち、2,000億円を超え3,000億円に達するまでの部分 × 0.525%

C = 2022年度連結純利益のうち、3,000億円を超える部分 × 0.525% (内、株式報酬として0.175%)

個別支給額

個別支給金額 = 総支給額 × 役位ポイント ÷ 対象となる取締役の役位ポイントの総和

各取締役への個別支給額は上記に基づき計算された総支給額を、役位ごとに定められた下記ポイントに応じて按分した金額です。

取締役会長	取締役社長	取締役副社長執行役員 (国内居住)	取締役副社長執行役員 (国内非居住)*	取締役専務執行役員	取締役常務執行役員	取締役執行役員
10	7.5	5	4	4	3	2.2

* 2022年度は、取締役副社長執行役員(国内非居住)に該当する者はおりません。

個別支給額のうち、総支給額中の(A)及び(B)にかかる部分は全額現金で支払われます。(C)にかかる部分については、0.175%分を株式報酬で支給し、残額は現金で支払われます。なお、現金で支払われる部分の80%については、担当組織の計画達成率及び前年度業績との比較により決定される乗率に応じて増減する仕組み(※)としております。株式報酬については、在任中は毎年ポイント(1ポイント=1株)を付与し、退任後に累積したポイント分に相当する株式報酬を信託よりまとめて支給することとしています。なお、信託より支給する株式は全て株式市場から調達予定ですので、希薄化は生じません。

なお、国内非居住者の取締役は業績連動型株式報酬の対象外であるため、その代替として、当該取締役が業績連動型株式報酬の対象であれば支給される、上記の算定式にて算出される個別株式報酬額相当額(但し、国内非居住者の取締役の役位ポイントは15)に、一定の業績達成率に応じて加減算して算出される額を、上記とは別の業績連動型賞与として支払います。2022年度は、国内非居住者の取締役に該当する者はおりませんので、本特則は適用されません。

コーポレート・ガバナンス

※ 個別支給額（現金部分）80%の算定式：

$(\text{総支給額} \times \text{役位ポイント} \div \text{対象となる取締役の役位ポイントの総和}) \times 80\% \times (\text{担当組織連結純利益の計画達成率により決定する乗率} \times 50\% + \text{前年度業績との比較により決定する乗率} \times 50\%)$

* 担当組織連結純利益の計画達成率により決定する乗率：100% + (担当組織連結純利益の計画達成率 - 100%) × 2 (乗率が負数の場合は0%とします。上限は200%とします。)

* 前年度業績との比較により決定する乗率：100% + (担当組織連結純利益の前年度比率 - 100%) × 2 (乗率が負数の場合は0%とします。上限は200%とします。)

* 担当組織の業績評価ができない取締役の計画達成率は100%とします。

個別支給額の限度額は次のとおりです。

(単位：百万円)

	個別支給額の限度額
取締役会長	546
取締役社長	409
取締役副社長執行役員(国内居住)	273
取締役副社長執行役員(国内非居住)※	218
取締役専務執行役員	218
取締役常務執行役員	163
取締役執行役員	120

※ 2022年度は、取締役副社長執行役員(国内非居住)に該当する者はありません。

株価連動型賞与の算定式

株主の皆様と同じ目線に立ち、企業価値向上をより一層意識することを目的として、当社株価を連動指標とする株価連動型賞与を導入しています。本賞与は連続する2事業年度における日々の当社株価の平均値の上昇額を連動指標とし、公平性を担保するため、連続する2事業年度の日々の当社株価の平均値の成長率と東証株価指数(TOPIX*1)の平均値の成長率との相対評価を加味して算定する仕組みとします。

個別支給額(2021年度・2022年度累計)

$(\text{2021年度から2022年度の日々の当社株価終値の単純平均値} - \text{2019年度から2020年度の日々の当社株価終値の単純平均値}) \times 1,300,000 \times (\text{2021年度・2022年度の単年度毎の役位ポイントの合計}) \div (108.8 \text{ポイント} \times 2 \text{(年)}) \times \text{相対株価成長率}^{*2} - \text{2021年度に適用されたフォーミュラで算定した株価連動型賞与}$

*1 TOPIX = (株)東京証券取引所が定める東証指数算出要領(TOPIX編)に基づき算出される株価指数

*2 相対株価成長率 = $(\text{2021年度から2022年度の日々の当社株価終値の単純平均値} \div \text{2019年度から2020年度の日々の当社株価終値の単純平均値}) \div (\text{2021年度から2022年度の日々のTOPIXの単純平均値} \div \text{2019年度から2020年度の日々のTOPIXの単純平均値})$

各取締役の役位ポイントは、国内非居住である取締役副社長執行役員の役位ポイントが5であることを除いて、業績連動型賞与の算定に用いられるものと同一です。

なお、取締役に対する株価連動型賞与は、業績連動型賞与と合わせた金額が取締役に対する賞与の限度額である30億円を超えない範囲で支給されます。

単年度の個別支給額算定式については、コーポレート・ガバナンス報告書(https://www.itochu.co.jp/ja/files/corporate_governance.pdf)をご参照ください。

コーポレート・ガバナンス

役員報酬

2021年度の役員報酬実績は以下の通りです。

区分	人員数(人)	支給額(百万円)	内訳
取締役(うち、社外)	12(5)	3,692(81)	① 月例報酬 763百万円 ② 業績連動型賞与 2,000百万円 ③ 株価連動型賞与 一百万円 ④ 特別賞与 576百万円 ⑤ 株式報酬 352百万円
監査役(うち、社外)	6(4)	152(60)	① 月例報酬のみ
計(うち、社外)	18(9)	3,844(141)	

* 月例報酬については、役位ごとの基準額をベースに、気候変動及びESG・SDGs対応を含む会社への貢献度等に応じて決定することとしています。

2021年度の報酬等総額が1億円以上である役員の氏名、役員区分及び報酬額の内訳は、次のとおりです。

氏名	役員区分	月例報酬	業績連動型賞与	株価連動型賞与	特別賞与	株式報酬	合計
岡藤 正広	取締役	178百万円	531百万円	—	154百万円	113百万円	976百万円
石井 敬太	取締役	79百万円	398百万円	—	115百万円	85百万円	676百万円
吉田 朋史	取締役	90百万円	265百万円	—	77百万円	42百万円	474百万円
福田 祐士	取締役	76百万円	275百万円	—	77百万円	—	428百万円
小林 文彦	取締役	85百万円	265百万円	—	77百万円	56百万円	484百万円
鉢村 剛	取締役	85百万円	265百万円	—	77百万円	56百万円	484百万円

(百万円未満四捨五入)

* 当社は、2022年6月24日開催の定時株主総会において第5号議案(取締役の報酬額改定の件)が可決されることを条件として、特別賞与を支給することを、ガバナンス・報酬委員会での審議を経た上で、2022年3月17日開催の取締役会で決議しております。これは、2021年度に適用されたフォーミュラで算定した取締役賞与を、従来の賞与限度額である20億円(2019年6月21日株主総会決議)の範囲内で支給し(なお、業績連動型賞与の金額が年額20億円に達するため、株価連動型賞与はゼロとなります)、当該賞与限度額を上回る金額を取締役賞与とは別枠の特別賞与として支給するものであります。

取締役会の評価

当社は、2015年度以降毎年度1回、外部コンサルタントを起用の上、取締役及び監査役を対象とする取締役会の実効性に関する評価を実施し、ガバナンス・報酬委員会における検討を経て、取締役会において分析・評価を実施しております(2016年度を除く)。

2021年度における実施・評価方法は以下のとおりです。

対象者：

2021年度の全取締役(11名)及び全監査役(5名)

実施/評価方法：

1. 外部コンサルタントを起用し、対象者に対するアンケート及び個別インタビューを実施(回答は匿名ベース)
2. 対象者の回答内容について外部コンサルタントが分析・取りまとめを実施
3. 外部コンサルタントによる分析・取りまとめを参考としたガバナンス・報酬委員会における検討
4. 取締役会において分析・評価を実施

質問内容：

1. 取締役会の構成
2. 任意諮問委員会の構成等
3. 取締役会の役割・責務
4. 取締役会の運営状況
5. 取締役・監査役に対する情報提供、トレーニング
6. その他

上記取締役会の実効性に関する評価の結果、取締役会の構成、任意諮問委員会の構成、取締役会の役割・責務、取締役会の運営状況、取締役・監査役に対する情報提供、トレーニング等の面において、当社の取締役会の実効性は確保されていることを確認致しました。

2021年度において、アンケート設問の大多数でスコアが改善していることに加え、取締役会の実効性の具体的な現れとしては、①激変する環境下での収益性・企業価値向上、②女性活躍推進委員会の新設による人材多様化への対応、③企業経営経験者2名の社外役員への選任による議論の活性化、④SDGsやコーポレートブランディング等中長期的議論についての取組強化等が確認されました。

コーポレート・ガバナンス

また、前回評価において認識した課題(取締役会のより一層の機能発揮に向け、形式面ではなく実質面において、更なる企業価値向上に資する議論拡充、経営執行に対する監督強化を推進すべき)については、それぞれ着実な改善・進捗が確認されました。

一方、今後重点的に取り組むべき課題として、①経営基盤の強化に向けた継続的な議論、及び②更なる人材多様化の確保について、取締役会としてこれまで以上の機能を発揮すべきであるとの認識に至っています。

上記の実効性評価結果を踏まえ、当社は、引続き任意諮問委員会、取締役会以外のオフサイトでのディスカッション等、取締役会場のみに留まらない様々な機会を活用して議論を深め、取締役会の実効性の維持・向上に取り組んでまいります。

(上記取締役会評価結果の概要については、当社ホームページ上にて公表しております。以下のURLをご参照下さい。https://www.itochu.co.jp/ja/files/board_evaluation_2021j.pdf) 📄

トレーニングの方針

当社は新任の社内外の取締役・監査役を対象としたトレーニングの一環として、コーポレート・ガバナンス等に関する研修を行っております。また、当社は、取締役・監査役に対して第三者機関による研修の機会を提供し、その費用は会社負担としております。

当社では、取締役・監査役による経営監督・監視が効果的になされるよう、毎回の取締役会に先立って、社外役員に対して取締役会事務局及び監査役室を通じた付議案件のブリーフィングを毎回行っております。また、社外役員に対しては、当社の事業内容や経営課題が適切に認識されるよう、就任時の事業内容説明会、国内外事業の視察、常勤監査役との連絡会の開催、経営陣との定期的な面談、経営計画その他社外役員から要望があった事項についての社内説明会の実施等を行っております。

諮問機関

取締役会の監督機能を強化し、意思決定プロセスの透明性を高めるため、取締役会の任意諮問委員会として、取締役会下に社外取締役を委員長とし、委員総数の過半数を社外役員とするガバナンス・報酬委員会及び指名委員会を設置しております。また、新たな取締役会任意諮問委員会として、2021年10月1日付にて女性活躍推進委員会を設置し、社外取締役を委員長とし委員総数の半数以上を社外役員とする構成としております。

各委員会の役割、構成(2022年6月24日現在)及び2021年度の活動状況は次のとおりです。

■ 取締役会の任意諮問委員会

名称	役割	構成	活動状況
ガバナンス・報酬委員会	執行役員・取締役の報酬制度、その他ガバナンス関連議案の審議	中森社外取締役(委員長)、岡藤取締役、石井取締役、小林取締役、川名社外取締役、間島社外監査役、菊池社外監査役(茅野監査役がオブザーバーとして出席)	2021年度は合計5回(うち書面審議2回)開催し、実開催の際には全委員会に全委員が出席の上、ガバナンス関連議案(取締役会実効性評価、コーポレート・ガバナンス報告書提出、女性活躍推進委員会新設等)や役員報酬制度等につき審議を行いました。
指名委員会	執行役員・取締役・監査役候補の指名、取締役・監査役の解任、及び役付取締役・役付執行役員・役付執行役員の選定・解職等の議案の審議	石塚社外取締役(委員長)、岡藤取締役、石井取締役、小林取締役、村木社外取締役、川名社外取締役、瓜生社外監査役(京田監査役及び秘書部長がオブザーバーとして出席)	2021年度は1回開催し、全委員が出席の上、2022年度役員人事、後継者計画等につき審議を行いました。
女性活躍推進委員会	従業員の女性活躍の推進に向けた方針・戦略や推進施策等の審議	村木社外取締役(委員長)、小林取締役、中森社外取締役、京田監査役、菊池社外監査役、的場人事・総務部長	2021年度は合計3回開催し、このうち2回の委員会には全委員が出席、1回の委員会には5名の委員が出席(欠席した委員からは事前に意見を聴取の上で席上にて共有)の上、従業員の女性活躍推進に向けた方針・戦略や推進施策について審議を行いました。具体的には、女性社員の「役職登用・役職候補者の育成」及び「キャリアや働き方の多様性」に対する課題を認識の上、今後の方向性につき議論を行い、成果として(1)女性登用への育成加速、及び新たな支援策として(2)朝型勤務の進化、及び(3)出産後早期復職への支援を行うことを報告しました。詳しくは以下のURLをご参照下さい。 https://www.itochu.co.jp/ja/news/press/2022/220419.html

コーポレート・ガバナンス

主な社内委員会

- 社長及び取締役会による適切かつ機動的な業務執行に関する意思決定に資することを目的として、HMC (Headquarters Management Committee) 及び各種社内委員会を設置しております。HMCは、原則として社長が議長を務め、原則として会長、社長及び社長が指名する執行役員で構成されています。社長の補佐機関として、会社の全般的経営方針及び経営に関する重要事項を協議しております。
- 各種社内委員会では、各々の担当分野における経営課題について慎重な審査・協議を行っております。また、内部統制委員会等の一部の社内委員会には外部有識者を委員とする等、外部の意見を取り入れ、社長及び取締役会の意思決定に役立てております。主な社内委員会とその役割は次のとおりです(2022年6月24日現在)。

名称	委員長	目的
内部統制委員会	CAO	内部統制システムの整備に関する事項の審議
開示委員会	CFO	企業内容等の開示及び財務報告に係る内部統制の整備・運用に関する事項の審議
ALM委員会	CFO	リスクマネジメント体制・制度及びB/S管理に関する事項の審議
コンプライアンス委員会	CAO	コンプライアンスに関する事項の審議
サステナビリティ委員会	CAO	SDGs/ESG対応(環境・社会関連。但しガバナンス関連は除く)に関するサステナビリティ推進事項
投融資協議委員会	CFO	投融資案件に関する事項の審議
新本ビル開発委員会	CAO	東京新本ビルに関する事項の審議

執行役員の選任の方針と手続

執行役員は、原則、当社の職務等級制度における経営者候補層の中から高評価を得、誠実な人格で高い識見と能力を有している者、または既に執行役員として選任されている者の中から、その職責を全うするために必要な知見と経験を有する者を毎年選任します。選任の手続としては、新任の者については役員の推薦に基づき、また、再任の者については執行役員としての業績評価を踏まえて会長が候補者を選定し、指名委員会での審議を経て、取締役会にて決定します。なお、執行役員が当社の執行役員規定に違反したとき、その他執行役員としてふさわしくないと認められる場合には、会長(または指名委員会委員長)による立案に基づく指名委員会での審議を経て、取締役会の決議により適時に解任するものとします。

監査役会及び監査役

概要

- 監査役と監査役会は、監査の品質向上及び効率化並びにコーポレート・ガバナンスの充実・強化への寄与を目的として、会計監査人との間で、相互の監査計画・監査の実施状況及び結果その他監査上の重要事項について、積極的に情報及び意見の交換を行う等連携強化に努めております。
- 監査部と監査役の間では、内部監査計画を協議すると共に、定期的に内部監査結果及び指摘・提言事項等につき、相互に意見交換する等、密接な情報交換・連携を図っております。
- 監査部は、会計監査人とも定期会合を持ち、情報交換を行う等連携を図っております。
- 監査役会は、常勤監査役2名、社外監査役3名の計5名で構成されています。また、監査役会に直属する監査役室を設置し、監査役の職務補助に専従する使用人を5名(2022年6月24日現在)配置しており、当該使用人に対する指揮命令権限は監査役に専属します。
- 監査役会は、定時株主総会終了後、最初の監査役会において、翌年の定時株主総会までの期間の監査計画として、監査の方針、監査業務の分担並びに監査実施計画を決定し、各監査役は、「監査役会規程」、「監査役監査基準」に従い、取締役・執行役員の職務執行についての適正性を監査しております。
- 監査役会は、月次での開催を基本に必要なに応じて随時招集、開催しております。当事業年度は合計14回開催し、1回あたりの平均所要時間は約1時間でした。主な検討事項は、常勤監査役・議長(特定監査役)の選定、2021年度監査方針及び監査計画、会計監査人の監査報酬、監査役選任議案の同意、会計監査人の再任、取締役会への監査結果報告、監査上の主要な検討事項(Key Audit Matters)に関する当社及び会計監査人の対応状況等です。また、会社決算に関する事項、内部統制に関する事項、取締役の業務執行状況、監査の状況等に関する報告を適時に実施しており、これら事項について随時意見交換しております。

コーポレート・ガバナンス

- 常勤監査役は、業務の分担等に従い、取締役会その他重要な会議に出席する他、取締役・使用人等からその職務の執行状況を聴取し、重要な決裁書類等を閲覧、本社及び主要な営業所において業務及び財産の状況を調査し、必要に応じて子会社から営業の報告を求める等、取締役・使用人等の職務執行について、適正に監査しております。会計監査人とは月次の定期会合に加え、適時に情報を交換しており、会計監査人による監査の状況を監視すると共に会計監査人との間で課題を共有しております。また、当社グループ連結経営の観点から子会社往査等を通じ、子会社の取締役及び監査役等から直接、経営状況を聴取する他、主要グループ会社常勤監査役で構成する連絡協議会を開催する等、当社グループ会社監査役とも連携しながら監査活動を行っております。これら常勤監査役の監査活動により得られた情報のうち、重要な情報については、社外監査役との間で適時に共有しております。
- 社外監査役は、取締役会、執行役員会に出席し、取締役及び使用人等から職務の執行状況を聴取する他、常勤監査役より監査の実施状況及び結果について報告を受け、それぞれの専門的な知見やバックグラウンドを活かしつつ、取締役会並びに監査役会において中立的な立場からの意見表明を行っております。

構成

○委員 ※オブザーバー

氏名	現在の当社における地位	取締役会出席状況	監査役会出席状況	在任年数	ガバナンス・報酬委員会	指名委員会	女性活躍推進委員会
京田 誠	常勤監査役	15/15 (100%)	14/14回 (100%)	2年	—	※	○
茅野 みつる 新任	常勤監査役	—	—	—	※	—	—
間島 進吾 社外 独立	監査役	15/15 (100%)	14/14回 (100%)	9年	○	—	—
瓜生 健太郎 社外 独立	監査役	15/15 (100%)	14/14回 (100%)	7年	—	○	—
菊池 眞澄 社外 独立	監査役	10/11回 (91%) (就任以降)	9/10回 (90%) (就任以降)	1年	○	—	○

監査役候補者の選任の方針と手続

広範囲な事業領域を有する総合商社の監査役として、経営の監査・監視を適切に行えるよう、当社の経営に関する知見や、会計、財務、法律、リスク管理等の各分野で高度な専門知識を有し、広範囲にわたる経験を兼ね揃えた者を監査役として選任します。当社は、監査役会設置会社として監査役の半数以上を社外監査役とし、社外監査役については、独立性を重視する観点から、(株)東京証券取引所が定める「独立役員」の要件及び当社の「独立性判断基準」に定める独立性の要件を満たすと共に、高度な専門知識や各分野での豊富な経験をもって当社の経営を適切に監査・監視することが期待される者を選任します。また、監査役のうち最低1名は、財務及び会計について相当程度の知見を有する者を選任します。監査役候補者については、上記の方針を踏まえて会長が常勤監査役と協議の上原案を作成し、指名委員会での審議を経て、監査役会の同意を得た上で取締役会にて決定します。

■ 社外監査役の選任理由

氏名	選任の理由
間島 進吾 2013年6月就任 <2021年度出席状況> 取締役会：15/15回 (100%) 監査役会：14/14回 (100%)	長年に亘る公認会計士としての財務及び会計の監査業務に関する高度な専門知識と豊富な経験を活かして、独立の立場から当社の経営を監視・監査することを期待して選任しております。なお、間島氏は、(株)東京証券取引所の「上場管理等に関するガイドライン」に定める独立性基準及び当社独自の「独立性判断基準」に基づき独立性を有しており、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断されることから、独立役員に指定しております。
瓜生 健太郎 2015年6月就任 <2021年度出席状況> 取締役会：15/15回 (100%) 監査役会：14/14回 (100%)	弁護士としての法律に関する高度な専門知識と豊富な経験を活かして、独立の立場から当社の経営を監視・監査することを期待して選任しております。なお、瓜生氏は、(株)東京証券取引所の「上場管理等に関するガイドライン」に定める独立性基準及び当社独自の「独立性判断基準」に基づき独立性を有しており、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断されることから、独立役員に指定しております。
菊池 眞澄 2021年6月就任 <2021年度出席状況> 取締役会：10/11回 (91%) 監査役会：9/10回 (90%) (就任以降)	仙台ターミナルビル株式会社の社長、株式会社アトレの社長・会長を歴任されたことによる、経営トップとしての豊富な経験を活かして、独立の立場から当社の経営を監視・監査することを期待して選任しております。なお、菊池氏は、(株)東京証券取引所の「上場管理等に関するガイドライン」に定める独立性基準及び当社独自の「独立性判断基準」に基づき独立性を有しており、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断されることから、独立役員に指定しております。

コーポレート・ガバナンス

取締役・監査役の主な専門的経験分野/特に貢献が期待される分野

役員多様性の確保

当社は、経営の執行と監督の分離を促進することを目的として、2017年度よりモニタリング重視型取締役会に移行しています。適切な経営の監督を行うことのできる取締役会として、総本社職能担当オフィサーの他、社外取締役比率を3分の1以上とする複数名の社外取締役を選任しています。社外取締役については、より専門的な視点及び多様性等を備える人材を選任することで、当社取締役会の機能を更に高めています。また、社外監査役については、財務・会計・法務に関する知識等を有する人材を選任することで、当社の経営に対する中立的かつ客観的な視点からの監視・監督を可能にしています。

氏名	地位	主な専門的経験分野/特に貢献が期待される分野								ガバナンス・報酬委員会	指名委員会	女性活躍推進委員会	主な役割・経歴・資格等
		経営全般	グローバル	マーケティング/営業	SDGs・ESG	健康・医療	財務・経理 リスクマネジメント	人事・労務	内部統制・法務/ コンプライアンス				
岡藤 正広	代表取締役 会長CEO	○	○	○	○	○	○	○	○	□	□		繊維カンパニープレジデント 社長
石井 敬太	代表取締役 社長COO	○	○	○	○	○	○	○	○	□	□		エネルギー・化学品カンパニー プレジデント
小林 文彦	代表取締役	○	○		○	○	○	○	○	□	□	□	人事・総務部長 CAO
鉢村 剛	代表取締役	○	○	○	○		○	○	○				財務部長 CFO
都梅 博之	代表取締役	○	○	○	○		○	○	○				欧州総支配人 アフリカ総支配人 機械カンパニープレジデント
中宏之	代表取締役	○	○	○	○		○	○	○				業務部長 CSO、CDO・CIO
村木 厚子	社外取締役				◎	◎		◎			□	■	厚生労働事務次官
川名 正敏	社外取締役	◎			◎	◎				□	□		東京女子医科大学病院副院長 医学博士
中森 真紀子	社外取締役			◎			◎		◎	■		□	公認会計士
石塚 邦雄	社外取締役	◎		◎				◎			■		三越伊勢丹ホールディングス社長・会長
京田 誠	常勤監査役				◎		◎		◎			※	食料カンパニーCFO
茅野 みつる	常勤監査役	◎	◎						◎	※			法務部長 伊藤忠インターナショナル会社CEO 米国(カリフォルニア州) 弁護士
間島 進吾	社外監査役		◎				◎		◎	□			KPMG(米国) 統括パートナー 日本・米国(ニューヨーク州) 公認会計士
瓜生 健太郎	社外監査役			◎			◎		◎		□		瓜生・糸賀法律事務所代表 弁護士
菊池 真澄	社外監査役	◎		◎				◎		□		□	仙台ターミナルビル社長 アトレ社長・会長

※ 社内取締役については、知見・経験を有する分野を○とし、常勤監査役・社外取締役・社外監査役については、特に貢献が期待される分野につき◎としています。

■委員長 □委員 ※オブザーバーとして参加

コーポレート・ガバナンス

独立役員による牽制

独立性判断基準

- 当社は、社外役員の独立性に関する判断基準を取締役会において決定し、当社ホームページ上に公表しております。以下の URL をご参照下さい。
https://www.itochu.co.jp/ja/about/governance_compliance/governance/pdf/independence_criteria.pdf
- 当社は、東証の独立性基準及び当社の上記判断基準に基づき、独立役員の資格を充たす社外役員を全て独立役員に指定しております。
- 当社による寄付につきましては直近の事業年度で1,000万円までとする軽微基準を定めており、軽微基準の範囲内である寄付については、株主の議決権行使の判断に影響を及ぼすおそれがないものと判断し、独立役員届出書への記載を省略することとしております。

独立役員の状況

社外取締役

村木取締役は、2021年度に開催された取締役会15回の全てに出席し、社外取締役として客観的・中立的な立場から発言を行っております。2021年度は指名委員会の委員長を務め、経営陣幹部の選解任や後継者計画について実質面での議論を主導すると共に、女性活躍推進委員会の委員長を務め、当社女性従業員の活躍推進に向けた施策について現場目線に根差した議論を主導しました。また、内部統制・コンプライアンス、人材活用や組織活性化の分野での数多くの有益な提言等を行っております。

川名取締役は、2021年度に開催された取締役会15回の全てに出席し、社外取締役として客観的・中立的な立場から発言を行っております。2021年度はガバナンス・報酬委員会の委員長を務め、取締役会実効性評価等のガバナンス面や役員報酬等に関する議論を主導すると共に、指名委員会の委員長を務め、当社の後継者計画・役員指名の客観性の向上に貢献しました。また、健康経営や新型コロナウイルス禍における社内防疫体制に関し、専門知識・経験を活かして数多くの有益な提言等を行っております。

中森取締役は、2021年度に開催された取締役会15回の全てに出席し、社外取締役として客観的・中立的な立場から発言を行っております。2021年度は指名委員会及び女性活躍推進委員会の委員長を務め、当社の後継者計画・役員指名の客観性向上や女性活躍支援の加速化に貢献しました。また、内部統制・コンプライアンスやDX分野において、専門知識・経験を活かして数多

くの有益な提言等を行っております。

石塚取締役は、就任後に開催された2021年度取締役会11回の全てに出席し、社外取締役として客観的・中立的な立場から発言を行っております。2021年度はガバナンス・報酬委員会の委員長を務め、当社のガバナンスの更なる進化に貢献しました。また、当社が推進するマーケットインによる事業変革等について、専門知識・経験を活かして数多くの有益な提言等を行っております。

社外取締役については、その客観的・中立的な立場から、当社の取締役会及び取締役会の任意諮問委員会において積極的に助言・提言を行う等、社内取締役に対する監視・監督機能と多様な視点に基づく経営助言機能を適切に発揮することにより、取締役会による経営監督の実効性と意思決定の透明性の確保・向上に寄与していただいていると考えております。

社外監査役

間島監査役は、2021年度に開催された取締役会15回の全てに出席し、また、当該年度に開催された監査役会14回の全てに出席し、社外監査役として客観的・中立的な立場から発言を行っております。2021年度はガバナンス・報酬委員会の委員長を務め、当社のガバナンスの更なる進化に貢献しました。

瓜生監査役は、2021年度に開催された取締役会15回の全てに出席し、また、当該年度に開催された監査役会14回の全てに出席し、社外監査役として客観的・中立的な立場から発言を行っております。2021年度は指名委員会の委員長を務め、当社の役員指名の客観性の向上に貢献しました。

菊池監査役は、就任後に開催された2021年度取締役会11回のうち10回に出席し、また、監査役会10回のうち、9回に出席し、社外監査役として客観的・中立的な立場から発言を行っております。2021年度はガバナンス・報酬委員会及び女性活躍推進委員会の委員長を務め、当社のガバナンスの更なる進化や女性活躍支援の加速化に貢献しました。

社外監査役については、その客観的・中立的な立場から、当社の取締役会及び取締役会の任意諮問委員会において積極的に意見を述べる等、取締役の職務執行に対する監視・監査機能を適切に発揮することにより、取締役会の意思決定の透明性の確保・向上に寄与していただいていると考えております。

コーポレート・ガバナンス

上場子会社の保有意義及びガバナンスに関する方針

当社は 192 社の連結子会社 (2022 年 3 月末日現在) を有し、日本及び世界各国において広範な事業を展開しておりますが、グループの中核を担う当社は、経営方針や短期・中期の経営計画をグループベースで策定し、セグメントごとに定期的にその進捗状況をモニタリングすると共に、多様なリスクにグループとして適切に対処するため、取締役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並びにその他業務の適正を確保するために必要な体制 (内部統制システム) をグループベースで整備しております。

具体的には、各子会社に対して原則として取締役及び監査役を派遣し、当該取締役及び監査役が各子会社における職務執行の監督・監査を行うことにより、子会社における取締役等及び使用人の職務執行が法令及び定款に適合するよう努めております。また、当社グループの市場リスク、信用リスク、カントリーリスク、投資リスク、環境・社会リスクその他様々なリスクに対処するため、各種の社内委員会や責任部署を設置すると共に、必要なリスク管理体制及び管理手法をグループベースで整備し、リスクを総括的かつ個別的に管理しています。更に、当社は、グループコンプライアンスプログラムを策定し、法令違反等の事案発生を未然に防止するために必要な体制及び制度を構築・運用の上、定期的なレビューを通じて、その継続的改善に努めております。

当社は、上記連結子会社のうち、上場子会社である伊藤忠テクノソリューションズ (株)、伊藤忠エネクス (株)、伊藤忠食品 (株)、コネクシオ (株)、タキロンシーアイ (株)、及びプリマハム (株) につき、各社の独立性を尊重し、かつ株主平等の原則から反するような行為は行いません (当社はいずれの上場子会社ともガバナンスに関する契約を締結していません)。特に、当社と当該上場子会社の一般株主との間に利益相反リスクがあることを踏まえ、当該上場子会社としての独立した意思決定を担保するために、当該上場子会社に対して、独立社外取締役を有効に活用した実効的なガバナンス体制の構築を促しております。2022 年の各社定時株主総会時点において、上述の上場子会社においては、社外取締役比率や独立性のある取締役会諮問委員会・支配株主との利益が相反する重要な取引・行為について審議・検討を行う特別委員会の設置等各社において、実効性のあるガバナンス体制を構築・維持しておりますが、引続き (株) 東京証券取引所の「コーポレートガバナンス・コード」も踏まえ、更なるガバナンス体制の向上を促してまいります。なお、各上場子会社との連携を強化しシナジーを追求する一方、各上場子会社との間で取引を行う場合には、互いの経済合理性を追求することを前提として、市場価格を勘案する等公正かつ適切な取引条件を決定しております。

当社における上場子会社の保有意義としては、各上場子会社に共通のものとして、①知名度、信用力及び当社からの独立性に基づく取引先の拡大、②当社と上場子会社間を始めとするグループ内シナジーの拡大、③当該上場子会社に対する当社資金負担の軽減、④優秀な人材の確保等が挙げられますが、当社グループの経営戦略における位置付けや営業的な視点に立った各上場子会社の保有意義は以下のとおりです。

会社名	保有意義
伊藤忠テクノソリューションズ (株)	当社は、当社グループの出資先・取引先等の有する最先端技術製品・サービスの販売チャネルとしての機能等を担うと共に、当社グループの幅広いネットワークを活用しております。また、同社は新たな事業領域における有望な出資先への共同出資や共同提案等を行う等当社との協業を通じ業容を拡大しております。従って、当社と同社は事業パートナーとして相互に企業価値向上に資する関係にあります。なお、同社は当社が過去に行っていた情報産業ビジネスの一部を継承して独立した企業であり、当社事業とは競合関係にはありません。
伊藤忠エネクス (株)	当社は、国内の幅広い顧客基盤を活かし、既存エネルギー事業、電力事業に加え、新燃料販売、物流効率化事業、次世代ビジネス等を展開しており、同事業において当社グループが国内外で安定収益基盤を構築していく上で、重要かつ不可欠な存在です。また、同社は当社グループの幅広い国内外ネットワークを活かし、SDG s 達成に向けた新エネルギー分野での取組みや当社グループ企業への燃料供給事業等を推進しており、当社と同社は事業パートナーとして相互に企業価値向上に資する関係にあります。
伊藤忠食品 (株)	当社は、酒類・加工食品の販売を主要事業としており、同社の存在により、当社は国内の多様な小売業との安定的な顧客接点を有するに至っており、この販売チャネルを活用し、食品流通分野における当社収益を最大化しております。また、「販売先に対する DX 等を活用した売り場づくりへの貢献等」、同社の成長戦略の実践において当社グループの有する様々な顧客基盤・知見を活用し、当社は同社が提供するサービスの拡充・進化に貢献しております。従って、当社と同社は事業パートナーとして相互に企業価値向上に資する関係にあります。
コネクシオ (株)	当社は、携帯アクセサリ販売事業の海外展開、当社グループ内の異業種企業との連携による店舗資産や個人顧客への商品・サービス販売ノウハウ等の経営資源の有効活用等において、当社グループの幅広い国内外ネットワークを活用し業容を拡大しており、当社と同社は事業パートナーとして相互に企業価値向上に資する関係にあります。なお、同社は当社が過去に行っていた携帯端末販売ビジネスを継承して独立した企業であり、当社事業とは競合関係にはありません。
タキロンシーアイ (株)	当社は、高度な技術力と大規模な生産キャパシティを有し、当社グループの合成樹脂事業における中核を担う企業です。同社は、同社の機能フィルム事業等における海外展開や競争力ある原材料の安定調達、更に、多岐にわたる同社製品の拡販において、当社グループが持つ幅広いネットワークを活用しており、当社と同社は事業パートナーとして相互に企業価値向上に資する関係にあります。
プリマハム (株)	当社は、食肉販売及び畜産加工品の製造販売を主要事業としており、当社の畜産バリューチェーンの中で最終製品の供給という重要な役割を担います。同社主力商品にかかる高品質な輸入原料の安定供給の確保や当社海外出資先との豚肉ブランドの共同開発等において、同社は当社グループの幅広い国内外のネットワークを活用しており、当社と同社は事業パートナーとして相互に企業価値向上に資する関係にあります。また、当社は、同社とのシナジーを追求する一方、他社とも幅広く取引を行うことでバリューチェーンをより強固なものとしております。

なお、グループ全体の企業価値の向上のため、当社は親会社・大株主として当該上場子会社の法令遵守体制・状況につき、常に十分な注意を払い、必要に応じてコンプライアンスに係る一定の事項や、内部統制システムの構築等について助言・支援を適宜行っております。

また、各上場子会社の経営安定化と収益拡大に寄与するべく、各上場子会社と協議の上、当社から各上場子会社に対する財務経理や法務等の専門知識を有する者及び各上場子会社の海外展開・海外拠点の経営人材の派遣、並びに各上場子会社から当社営業部署・管理部署への人材の受入れを中心とする人材交流を図っております。

コーポレート・ガバナンス

内部統制システムに関する基本方針及びその運用状況

当社は、取締役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並びにその他業務の適正を確保するために必要な体制（内部統制システム）を次のとおり整備しています。以下、2022年6月24日現在における「内部統制システムに関する基本方針及び内部統制システムの運用状況」の概況を記載します。（当社の「内部統制システムに関する基本方針」は2006年4月19日開催の取締役会にて決定され、直近では2021年5月14日付で一部改訂されております。）

内部統制システムに関する基本方針

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) コーポレート・ガバナンス

1. 取締役会は、社外取締役を含む取締役で構成し、法令、定款及び「取締役会規程」その他の社内規程等に従い、重要事項を決定するとともに、取締役の職務の執行を監督する。
2. 取締役は取締役会の決定した役割に基づき、法令、定款、取締役会決議及び社内規程に従い、担当業務を執行する。
3. 取締役会の意思決定機能と監督機能の強化及び業務執行の効率化を図るため執行役員制を採用する。執行役員は、取締役会の決定の下、取締役会及び代表取締役の委任に基づき、担当職務を執行する。
4. 監査役は、「監査役会規程」及び「監査役監査基準」に則り、取締役の職務執行の適正性を監査する。

(2) コンプライアンス

1. 取締役、執行役員及び使用人は、「伊藤忠グループ企業理念」及び「伊藤忠グループ企業行動指針」に則り行動する。
2. コンプライアンス統括役員（代表取締役）、コンプライアンス委員会及びコンプライアンスに係る事項を統括する部署を設置するとともに、「伊藤忠グループコンプライアンスプログラム」を制定し、コンプライアンス体制の充実に努める。

(3) 財務報告の適正性確保のための体制整備

1. 商取引管理及び経理に関する社内規程を整備するとともに、CFO（Chief Financial Officer）を設置し、財務報告の適正性を確保するための体制の充実を図る。
2. 開示委員会を設置するとともに、財務報告の適正性を確保するための体制につき、その整備・運用状況を定期的に評価し改善を図る。

(4) 内部監査

社長直轄の監査部を設置する。監査部は、「監査規程」に基づき業務全般に関し、法令、定款及び社内規程の遵守状況、職務執行の手続き及び内容の妥当性等につき、定期的に内部監査を実施する。

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

取締役は、「情報管理規程」、「文書管理規則」その他の社内規程に従い、株主総会議事録等の職務執行に係る重要な文書を、関連資料とともに適切に保存・管理し、取締役及び監査役は、いつでも、これを閲覧することができる。また、会社の重要な情報の適時開示その他の開示を所管する部署を設置するとともに、取締役は、開示すべき情報を迅速かつ網羅的に収集した上で、法令等に従い適時かつ適切に開示する。

3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

市場リスク、信用リスク、カントリーリスク、投資リスク、環境・社会リスクその他様々なリスクに対処するため、各種の社内委員会や責任部署を設置するとともに、各種管理規則、投資基準、リスク限度額・取引限度額の設定や報告・監視体制の整備等、必要なリスク管理体制及び管理手法を整備し、リスクを総括的かつ個別的に管理する。また、管理体制の有効性につき定期的にレビューする。

コーポレート・ガバナンス

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) HMC 及び各種社内委員会

社長補佐機関として HMC (Headquarters Management Committee) 及び各種の社内委員会を設置し、社長及び取締役会による適切かつ機動的な意思決定に資するものとする。

(2) ディビジョンカンパニー制

ディビジョンカンパニー制を採用し、各カンパニーにはカンパニープレジデントを設置して、法令、定款、社内規程等に従い、担当事業領域の経営を行う。また、カンパニーごとに、数値目標を設定し、定期的に数値目標の達成度を検証することにより、経営管理を行う。

(3) 職務権限・責任の明確化

適正かつ効率的な職務の執行を確保するため、社内規程を整備し各役職者の権限及び責任の明確化を図る。

5. 当社及びその子会社からなる企業集団における業務の適正を確保するための体制

(1) 子会社管理・報告体制

1. 子会社統括部署を設置する。また、子会社ごとに主管部署を定め、主管部署が連結会社経営に関する社内規程に従い、子会社の経営管理及び経営指導にあたり、各子会社には原則として取締役及び監査役を派遣して業務の適正を確保する。
2. 当社が子会社を通じて間接的に保有する子会社に関しては、原則として、当社が直接保有する子会社をして経営管理及び経営指導にあたらせることにより、本基本方針に基づく業務の適正が確保されるように努める。
3. 子会社の経営上の重要事項に関しては、子会社の事業内容・規模、上場/非上場の別等を考慮の上、原則として、子会社ごとに、当社の事前承認を要する事項や当社への報告を要する事項を取決める。

(2) 子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

子会社の事業内容・規模、上場/非上場の別等を考慮の上、リスクカテゴリー毎にグループ内での管理対象会社を選定し、グループ全体のリスクを管理する。また、管理体制の有効性につき定期的にレビューする。

(3) 子会社の取締役等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

連結ベースにて経営計画を策定し、当該経営計画の達成のため子会社の経営指導にあたり、当社よりグループファイナンス等の機能の提供を通じた支援を実施する。

(4) 子会社の取締役等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. 各子会社に対して原則として取締役及び監査役を派遣し、当該取締役及び監査役が各子会社における職務執行の監督・監査を行うことにより、子会社における取締役等及び使用人の職務執行が法令及び定款に適合するように努める。
2. 「伊藤忠グループコンプライアンスプログラム」において、コンプライアンス体制の整備につき指針を示し、当該事項の実施状況につき定期的なモニター・レビューを実施するとともに、必要に応じて子会社における教育・研修を実施し、グループ全体のコンプライアンスの徹底に努める。
3. 子会社の業務活動全般も監査部による内部監査の対象とする。

6. 監査役の補助使用人に関する事項、当該使用人の取締役からの独立性に関する事項及び当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

監査役会に直属する監査役室を設置し、監査役の職務補助に専従する使用人を置く。当該使用人に対する指揮命令権限は監査役に専属し、その人事考課は、監査役会で定めた監査役が行い、その人事異動及び懲戒処分は、事前に当該監査役の同意を必要とする。

コーポレート・ガバナンス

7. 取締役及び使用人による監査役への報告体制等

(1) 重要会議への出席

監査役は、取締役会、HMCその他の重要な会議に出席し、取締役等からその職務執行状況を聴取し、関係資料を閲覧することができる。

(2) 報告体制

1. 取締役及びその他の役職者は、定期的に職務執行状況を監査役に報告する。また、取締役及びその他の役職者は、監査役に対して、法令が定める事項のほか、財務及び事業に重大な影響を及ぼすおそれのある決定の内容等をその都度直ちに報告する。
2. 使用人は、監査役に対して、当社に著しい損害を及ぼすおそれがある事実等を直接報告することができる。
3. 「伊藤忠グループコンプライアンスプログラム」において、監査役に対して報告を行った取締役及び使用人に対する不利益取扱を禁止する旨明記し、周知徹底する。

8. 子会社の取締役・監査役等及び使用人またはこれらの者から報告を受けた者による監査役への報告体制等

(1) 報告体制

1. 子会社の取締役及び監査役は、当社の監査役に対して、当該子会社に著しい損害を及ぼすおそれがある事実等を直接報告することができる。
2. コンプライアンス統括部署は、子会社の役職員から報告された、当該子会社に著しい損害を及ぼすおそれがある事実等の概要について、定期的に当社監査役に対して報告する。
3. 「伊藤忠グループコンプライアンスプログラム」において、上記により監査役に対して報告を行った者に対する不利益取扱を禁止する旨明記し、十分周知する。

9. 監査役の職務の執行について生ずる費用の前払いまたは償還の手続その他の当該職務の執行について生ずる費用または債務の処理に係る方針に関する事項

監査役がその職務の執行について、当社に対し、会社法第388条に基づく費用の前払い等の請求をしたときは、担当部署において確認のうえ、速やかに当該費用または債務を処理する。

10. その他監査役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) 監査部の監査役との連携

監査部は、監査役との間で、各事業年度の内部監査計画の策定、内部監査結果等につき、密接な情報交換及び連携を図る。

(2) 外部専門家の起用

監査役は、監査の実施にあたり必要と認めるときは、外部専門家を独自に起用することができる。

以上

コーポレート・ガバナンス

内部統制システムの運用状況の概要

内部統制システムを適正に運用するため、当社は、基本方針に定める各事項を更に細分化した確認項目を年度ごとに策定し、各確認項目について担当部署を定め、半期ごとに開催される内部統制委員会において、各担当部署（及び関連するその他の社内委員会）による内部統制システムの構築・運用状況を確認する体制を取っております。内部統制委員会（2022年度）は、CAOを委員長、事務局を業務部とし、CFO、監査部長及び外部専門家（弁護士）が委員となって構成されている他、監査役も毎回出席し、意見を述べております。

内部統制委員会では、各担当部署から提出される上記確認事項ごとの達成状況や課題等をまとめたチェックリストの内容を検証することに加え、財務報告の適正性確保のための体制、コンプライアンス体制、損失の危険の管理のための体制、及び企業集団における内部統制システムの構築・運用状況等の重要事項については、各担当部署からなされる個別の報告内容を検証することで、内部統制システムの構築・運用状況を確認しております。

また、内部統制委員会における審議結果については、HMC及び取締役会に対しても年2回報告されており、取締役会において、内部統制システムの構築・運用状況について最終的な通期評価を行っております。

内部統制に関する主な社内委員会の開催状況（2021年度）は、内部統制委員会が2回、コンプライアンス委員会が2回、ALM (Asset Liability Management) 委員会が16回となっております。なお、当社の内部統制システムは当社及び当社の子会社から成る企業集団ベースで構成されており、その運用状況及び子会社における内部統制システムの構築・運用状況等については定期的に内部統制委員会に報告されております。

この内部統制システムについては、不断の見直しによって継続的に改善を図り、より適正かつ効率的な体制の構築に努めることとしております。また、当社は2022年5月10日に開催した取締役会において、基本方針に定める各事項について2021年度における構築・運用状況を評価しましたが、重大な欠陥や不備は存在しないことを確認しました。

財務報告の信頼性を高めるための取組み

連結ベースの財務報告の信頼性をより高めるために、社内体制を構築し、財務報告に係る整備・運用状況を定期的に評価することにより、適宜改善を図っています。具体的には、各組織に内部統制統括責任者を任命して整備・運用を進め、監査部が評価し、各組織へフィードバックすることにより、継続的な改善活動を実行しています。この取組み全体を監査部が企画・管理し、重要項目はCFOを委員長とする開示委員会で審議のうえ意思決定をすることにより、全社的な内部統制の強化に努めています。

当社子会社を含めたグループベースでのリスク管理の強化

当社グループの市場リスク、信用リスク、カントリーリスク、投資リスクその他さまざまなリスクに対処するため、各種の社内委員会や責任部署を設置すると共に、各種管理規則、投資基準、リスク限度額・取引限度額の設定や報告・監視体制の整備等、必要なリスク管理体制及び管理手法をグループベースで整備し、リスクを総括的かつ個別的に管理しています。また、管理体制の有効性につき定期的にレビューしています。「ALM委員会」が当社グループのバランスシート管理やリスクマネジメントに関する分析・管理に関する審議を行い、当社グループの資産の保全を図っています。

投資プロセス



集中リスク管理

先進国以外の国に対するカントリーリスクエクスポージャーを総枠で管理すると共に、社内の国格付けに基づく個別の国枠管理も行っています(国枠管理制度)。なお、国枠等については、ALM (Asset Liability Management) 委員会で審議を行い、HMCで承認しています。

リスクマネジメント

方針・基本的な考え方

伊藤忠グループは、その広範にわたる事業の性質上、市場リスク・信用リスク・投資リスクを始め、様々なリスクにさらされています。これらのリスクは、予測不可能な不確実性を含んでおり、将来の伊藤忠グループの財政状態及び業績に重要な影響を及ぼす可能性があります。

伊藤忠グループは、リスク管理を経営の重要課題と認識し、COSO-ERM フレームワークの考え方を参考に、伊藤忠グループにおけるリスクマネジメントの基本方針を定め、必要なリスク管理体制及び手法を整備しています。具体的には、以下を主要リスク*と定義し、それぞれのリスク管理責任部署において連結ベースでの情報管理・モニタリング体制を構築し、これらのリスクに対処しています。また、管理体制等の有効性につき、社内委員会において定期的にレビューしています。加えて、中期経営計画策定に合わせ、現状把握しているリスクの再評価、及び網羅的にリスクを洗い出すリスクアセスメントという取組みを全社的に実施しています。

※ 主要リスク

- | | | |
|-----------------------------|-------------|----------------------|
| 1. コンプライアンスリスク | 7. 信用リスク | 13. 情報システム・セキュリティリスク |
| 2. 法務関連リスク (コンプライアンスリスクを除く) | 8. 投資リスク | 14. 労務管理リスク |
| 3. 安全保障貿易管理に関するリスク | 9. 株価リスク | 15. 人材リスク |
| 4. 関税関連リスク | 10. 為替リスク | 16. 財務報告の適正性に関するリスク |
| 5. カントリーリスク | 11. 金利リスク | 17. 内部管理に関するリスク |
| 6. 商品価格変動リスク (特定重要商品) | 12. 資金調達リスク | 18. 環境・社会リスク |

目標・アクションプラン

リスク	機会
コーポレート・ガバナンス、内部統制の機能不全に伴う事業継続リスク、予期せぬ損失の発生 等	強固なガバナンス体制の確立による意思決定の透明性の向上、変化への適切な対応、安定的な成長基盤の確立 等

マテリアリティ	SDGs 目標	インパクト 分類	取り組むべき 課題	事業分野	コミットメント	具体的対応アプローチ	成果指標	進捗度合
確固たるガバナンス体制の堅持	16 PRINCIPLES OF GOVERNANCE	ガバナンス	持続可能な成長を実現するガバナンス体制の維持・強化	リスクマネジメント	損失の危険の管理や企業集団の業務の適正を確保するため、グループリスクマネジメント体制を構築し、継続的な維持を実施します。	社内委員会・リスク管理部署の設置、各種規定・基準等の設定や報告・監視体制等のリスク管理体制の整備、有効性を定期的にレビューする。	リスク管理責任部署によるアクションプランの策定と実行、社内委員会によるモニタリング&レビューといったPDCAサイクルを確立することで、中長期的に強固なガバナンス体制を堅持。	<ul style="list-style-type: none"> 各リスク管理責任部署による2021年度上期のアクションプランに対する進捗状況のレビューを実施。当該期間に発生した事象への対応等含め、リスク管理体制は機能している旨、統合RM部が取纏めて2021年10月開催の内部統制委員会に報告済み。 尚、2021年度下期のレビュー及び2022年度のアクションプランについては2022年4月開催の同委員会に報告済み。

リスクマネジメント

体制・システム

リスク管理体制

伊藤忠商事の事業運営に伴うリスクは、取締役会による監督の下、HMC とリスクマネジメントに関連する各委員会、各カンパニー等が委譲された権限の範囲内で管理します。

伊藤忠商事では、市場リスク、信用リスク、カントリーリスク、投資リスクその他様々なリスクに対処するため、各種の社内委員会や責任部署を設置すると共に、各種管理規則、投資基準、リスク限度額・取引限度額の設定や報告・監視体制の整備等、必要なリスク管理体制及び管理手法を整備し、リスクを総括的かつ個別的に管理しています。また、管理体制の有効性につき定期的にレビューを実施し、取締役会に報告しています。

全社レベルでのリスク管理としては、社長 COO 及び取締役会による適切かつ機動的な業務執行に関する意思決定に資することを目的として、原則として社長 COO が議長を務め、会長 CEO、社長 COO 及び社長 COO が指名する執行役員で構成される HMC 及び下部組織である内部統制委員会、開示委員会、ALM 委員会、コンプライアンス委員会、サステナビリティ委員会、投融资協議委員会等において、各分野のリスクに係る個別案件や社内制度を報告・審議する体制を構築・整備しています。

また、全社レベルでのリスク管理の一環として、伊藤忠グループでは、サステナビリティを推進していくため、人権・労働安全・気候変動・自然災害・ESG 投資等の ESG リスクに関して、サステナビリティ委員会を中心に関連委員会と協議を経て、ESG リスクに関する方針や施策、及びリスク管理体制の浸透について討議の上、年に 1 回以上の頻度で、取締役会への報告を行っています。

事業運営レベルのリスク管理としては、各カンパニーにおいてカンパニーの長であるカンパニープレジデントの諮問機関として DMC(Division Company Management Committee の略) が、各カンパニーにおける経営方針及び経営に大きな影響を及ぼす投資・融資・保証・事業等における重要案件を審議しています。委譲された権限を超えるリスクを負担する場合は、重要度に応じ、各種委員会を経て HMC 及び、または取締役会へ付議されます。

伊藤忠商事は監査役会設置会社として、社外監査役を含めた監査役による経営監視を十分機能させることで監視・監督機能の充実と意思決定の透明性を確保しています。監査役は各委員会に独立的立場で出席しており、各委員会の委員長である役員は HMC または社長 COO への報告を必要に応じて行っています。社長直轄の監査部や他のコーポレートスタッフ部門等は、担当する分野のリスクについて、全社ポジションの監視、所定の権限の範囲内でのコントロール、並びに HMC とその下部委員会の補佐にあたります。

●当社のコーポレート・ガバナンス体制及び内部統制システムの概要図 (P162)

●主な社内委員会 (P170)

伊藤忠グループを取り巻く経営環境は日々刻々と加速度的に変化するため、伊藤忠商事では政治・法規制・経済・社会環境・技術革新等のマクロ環境要因に内在するリスクシナリオを作成・検討し、経営計画策定時にそのインパクトを考慮しています。

尚、統合レポートにおける非財務資本に係る PEST 分析についてはこちら (https://www.itochu.co.jp/ja/ir/doc/annual_report/online2022/pest.html) です。

取組み

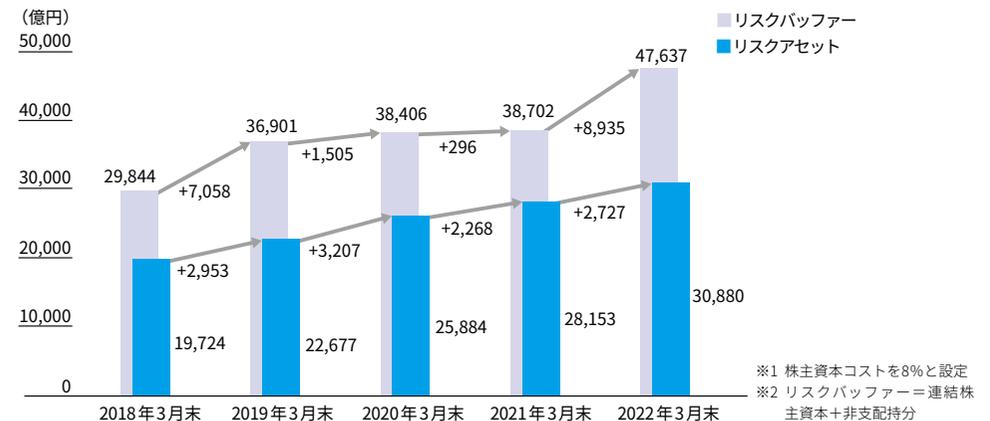
リスク管理

リスクキャピタル・マネジメント^{※1}と集中リスク管理

■ リスクアセットを厳格に管理

伊藤忠商事は、投資を含むバランスシート上の全ての資産及びオフバランス取引において、将来発生し得る最大毀損額をもとに「リスクアセット」を算定し、リスクアセットをリスクバッファー（連結株主資本＋非支配持分）の範囲内にコントロールすることを基本方針とした運用を行っています。今後、既存ビジネスの進化等に繋がる投資を推進していく方針のもとにおいても、リスクアセットはリスクバッファーの範囲内で維持し、厳格なリスク管理と更なる財務体質の強化に取組んでいきます。

■ リスクアセットとリスクバッファー^{※2}の状況



リスクマネジメント

事業投資管理

■ 基本的な考え方

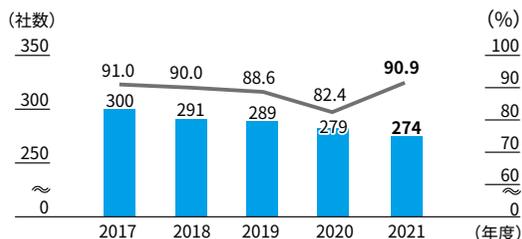
伊藤忠商事がビジネスを創造・拡大する際、業務提携と並び重要な手段となるのが事業投資です。強みのある分野でのタイミングを捉えた戦略的投資の実行を目的に、伊藤忠商事単独での子会社の設立、パートナーとの共同出資、企業買収による経営参画・連結子会社化等の多様な手段の中から最適な形態を選択します。投資は継続保有を原則とし、投資実行後は伊藤忠商事の機能をフル活用して投資先の企業価値の最大化を図り、トレード収益や配当等の収益を拡大しています。投資の大型化等もあり、事業計画・買収価格の妥当性精査を徹底しています。また、既存事業投資についても、事業収益の向上や低効率資産の早期 EXIT を図るため、EXIT 条件の厳格化、定期レビューの徹底を中心にモニタリングをさらに強化しています。

■ 投資実行時の意思決定プロセス

各カンパニーに裁量権を委譲し迅速な意思決定を実現する一方で、投資リターンの追求、投資リスクの抑制も図る重層的な意思決定プロセスを構築しています。

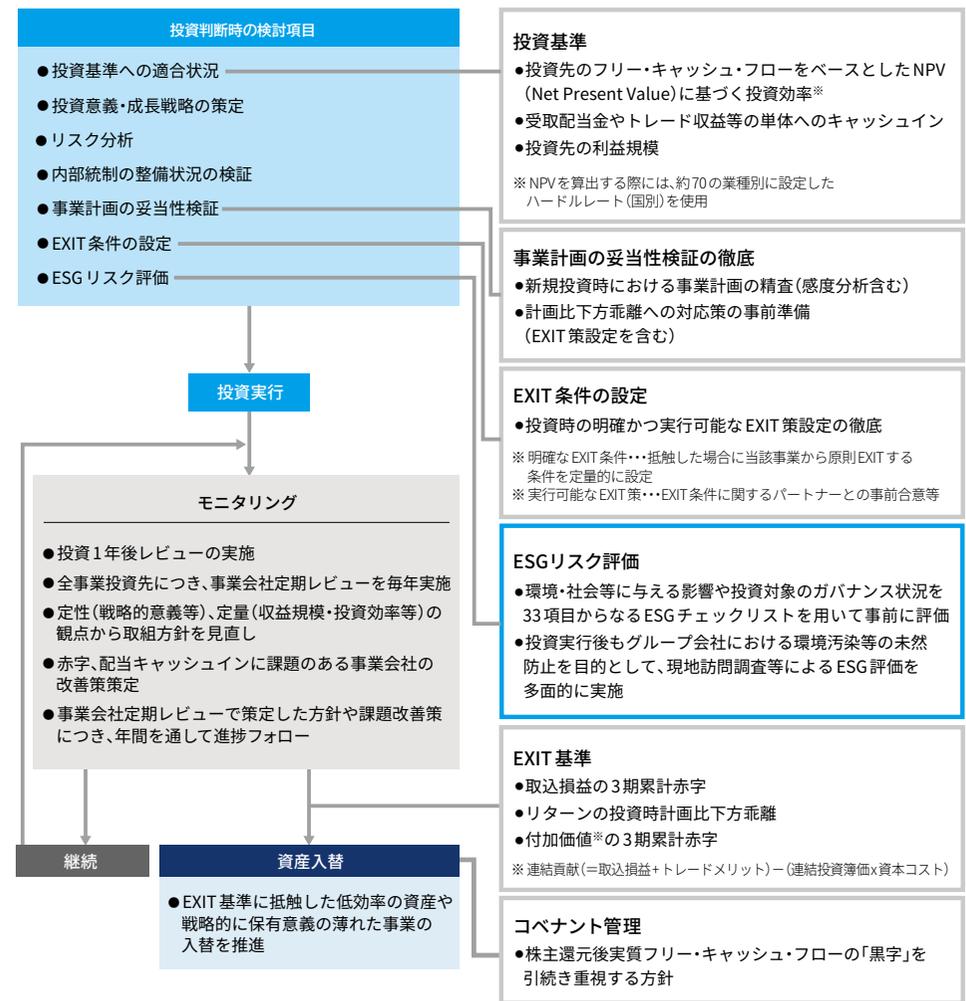


■ 連結対象会社数及び黒字会社比率



■ 事業投資プロセス

新型コロナウイルスの影響を始めとする急激な経営環境の変化の中で、タイミングを捉えた戦略投資とピークアウト・低効率事業の資産入替を着実に実行しました。投資判断時における事業計画の妥当性検証を含めた各種プロセスの徹底や、投資実行後のきめ細かなモニタリング等により、2021年度の黒字会社比率は90.9%と引続き高水準を維持しました。



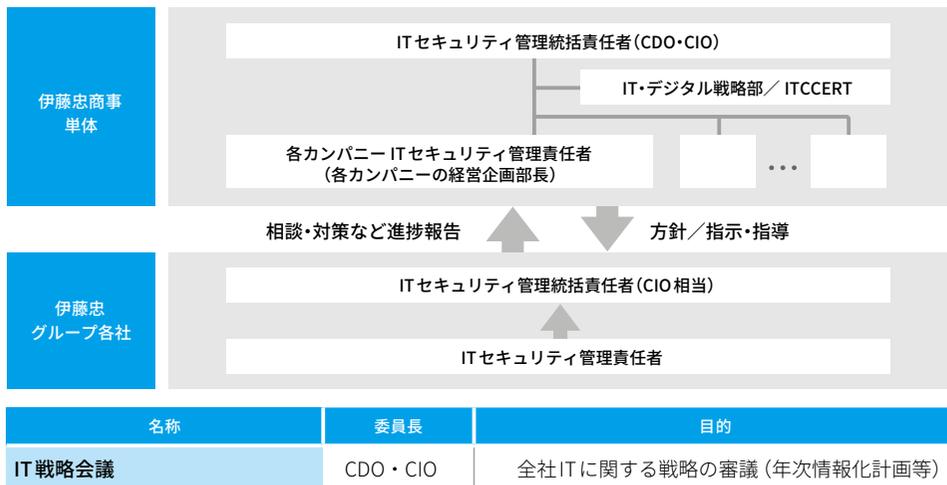
リスクマネジメント

情報セキュリティリスクマネジメント

■方針・基本的な考え方

伊藤忠商事では、情報の取扱いリスクに関し、「情報セキュリティポリシー (https://www.itochu.co.jp/ja/security/index.html)」を制定し、伊藤忠商事の全ての役職員が情報の適切な取扱い・管理・保護・維持すべく努めています。また、行動規範を示し、高い情報セキュリティレベルを確保することにより、経営活動に必要な情報の適切な管理を実現するために、全ての役員と社員を対象に「情報管理規程」を定めています。具体的には、個人情報管理、文書管理、ITセキュリティに関する規則や基準を定め、個人情報や機密情報の漏えい防止に努めています。

■体制・システム



■取組み

伊藤忠商事は、DX化／データドリブン経営のための全社情報化戦略を策定し、ITを活用した経営を目指しています。これらの経営基盤を支える高い情報セキュリティレベルを確保するため、セキュリティガイドラインの設定、セキュリティ基盤の拡充、マルウェア等の技術的なセキュリティ対策強化等の危機管理対応の徹底に継続して取り組んでいます。

伊藤忠商事では、上級サイバーセキュリティ分析官をメンバーとした、サイバーセキュリティ対策チーム(ITCCERT: ITOCHU Computer Emergency Readiness, Response & Recovery Team)により、常時ログの分析やマルウェアの解析により最新の脅威情報を収集して事前予防を行い、また、事故(インシデント)発生時には即座にインシデント・レスポンス(原因調査、対応策検討、サービス復旧)を実施しています。国内外の伊藤忠グループのセキュリティ対策として、

2021年にサイバーセキュリティ対策に特化した項目を追加する形で、従来の「伊藤忠グループ情報セキュリティミニマムスタンダード」を改訂すると共にグループ標準防御システムを拡充・展開することで更なる強化を図っています。また、グループ会社を含めサイバーセキュリティ対策技術者の教育・育成にも取り組んでいます。企業がここまでアクティブに体制を整備し、積極的に活動している例は国内では少なく、今後も持続的な成長を支えていく取組みを進めていきます。尚、情報セキュリティ教育についても情報管理体制を維持向上させるために、以下の定期的な取組みを実施しています。

- サイバー攻撃の一つである「標的型メール攻撃」に対する全社員向け対策訓練を年に2回実施。
- eラーニングによる「情報セキュリティ講座」を3年ごとに国内外の全社員及びグループ会社で一斉開講を実施。
- ITCCERTを講師とした伊藤忠グループ会社向け情報セキュリティのワークショップ開催及び講演会を年に数回実施。
- 情報セキュリティ及び個人情報保護に関する方針について、入社時の研修において周知徹底する他、更新がある場合は、通達及び定期的なeラーニングにより国内外全社員に通知・教育を実施。また、新型コロナウイルス感染拡大のようなパンデミック対応を含むBCP(Business Continuity Plan)対策を兼ねて、以下のような取組みを実施しております。
- 全社シンクライアント対応を実施。
- 全社標準サービスやツールに導入前審査を行うことで、WEB会議システムやクラウドサービス利用におけるセキュリティを強化。

Business Continuity Plan (事業継続計画)

伊藤忠商事では、大地震等の自然災害、感染症の蔓延、テロ等の事件、大事故、サイバーアタックやセキュリティインシデント等、不測の事態が発生しても、重要な事業を中断させない、または中断しても可能な限り短い期間で復旧させるためのBusiness Continuity Plan (BCP)を策定し、内容の見直しを定期的に行っています。

大規模災害時において、BCP発動から全面復旧に至るまで、(1)初動復旧、(2)BCP発動、(3)業務回復、(4)全面復旧の4つの段階に分け、それぞれの指揮命令者・対応事項を定めた計画を策定。BCPの策定は、伊藤忠グループ全体を対象としており、各事業セグメント・職能各部においても個別に策定しています。

2019年末からの新型コロナウイルス感染拡大に関するリスクに対しては、対策本部を立ち上げ、感染拡大に合わせた社員の安全確保と感染拡大防止を最優先に、生活消費分野に強みを持つ総合商社として、事業会社を含む現場での顧客対応の責任を果たすと共に、各分野のサプライチェーンの維持を通じて社会生活の安定に貢献するべく、感染拡大期においてもリスクを避けつつ重要業務を継続する体制を構築しています。

コンプライアンス

方針・基本的な考え方

- 全ての役職員は、高い倫理観をもって「伊藤忠グループ企業理念」及び「伊藤忠グループ企業行動指針」に則り行動する。
- コンプライアンス統括役員(代表取締役/ CAO)、コンプライアンス委員会及びコンプライアンスに係る事項を統括する部署を設置するとともに、「伊藤忠グループコンプライアンスプログラム」を制定し、コンプライアンス体制の充実に努める。

目標・アクションプラン

リスク	機会
コーポレート・ガバナンス、内部統制の機能不全に伴う事業継続リスク、予期せぬ損失の発生 等	強固なガバナンス体制の確立による意思決定の透明性の向上、変化への適切な対応、安定的な成長基盤の確立 等

マテリアリティ	SDGs 目標	インパクト 分類	取り組むべき 課題	事業分野	コミットメント	具体的対応アプローチ	成果指標	進捗度合
確固たるガバナンス体制の堅持	16 PEOPLE PRINCIPLES	ガバナンス	コンプライアンスの遵守徹底	コンプライアンス	いかなる時でもコンプライアンスを遵守することが会社・社会への貢献であるという社員の意識をさらに醸成します。	定期的な意識調査や現場訪問等を通して、各現場の声に耳を傾け、課題を抽出し、課題克服のための諸施策を構築、実施。	変化するリスク、社会からの要請及び現場での課題に対応した諸施策のモニタリングを実施すると共に、教育・啓蒙内容を常に充実させ、巡回研修等を通じて直接社員へ訴えかけることの継続。	<ul style="list-style-type: none"> ●2021年9月-11月、単体全カンパニーの不正利益供与禁止規程(贈収賄関連規定)の遵守状況を調査。ビジネスの実態把握のために、会計データ・社内申請の運用状況、及びサンプリング方式による実態の調査を実施。結果、問題点は見当たらず。 ●単体社員、派遣社員及び受入れ出向者全員に向け、独占禁止法・下請法に関するe-learningを実施。(2021年10月25日-11月30日) ●2021年度の巡回研修実施状況は以下の通り。 単体向け：2,717名(全員録画版視聴) グループ会社：10,454名(以下内訳) ・ウェビナー形式：74社/回数86回/出席者数7,248名 ・録画版視聴：33社/視聴者数3,206名(会社数はウェビナー形式での重複受講した会社を含む) ●伊藤忠グループにおけるコンプライアンス体制整備及びコンプライアンス事案発生未然防止を図るべく単体・国内外グループ会社役職員(契約社員、派遣社員を含む)を対象にコンプライアンス意識調査を実施(回答者数約5万人)。

コンプライアンス

体制・システム

コンプライアンス

伊藤忠グループではコンプライアンス統括役員である CAO の指揮の下、法務部コンプライアンス室が、全体のコンプライアンス推進のための方針や施策の企画・立案を行い、伊藤忠商事の各組織、海外拠点及び国内外の主要なグループ会社(連結子会社、一部の持分法適用関連会社を含む。以下「コンプライアンス管理対象会社」と言います。)にコンプライアンス責任者を配置し、コンプライアンス推進体制を構築しています。

CAO が委員長であるコンプライアンス委員会は、2名の社外委員と関係職能部長及び営業部門長等からなる社内委員で構成され、業務執行上の常設機関として原則年2回開催され、コンプライアンスに係る事項を審議します。直近では2022年2月24日に開催されました。

伊藤忠グループコンプライアンスプログラムは、伊藤忠商事の各組織、海外拠点及びコンプライアンス管理対象会社が、ビジネスの特性・業態・所在地域の法制度等を考慮しながらコンプライアンスを遵守することができるように、コンプライアンス推進体制の整備方針を示すもので、法令・社会の動向等も踏まえ、毎年度、コンプライアンス委員会で、内容の有効性や妥当性に関するレビューが行われ、適宜改訂、承認されます。

伊藤忠商事のコンプライアンス統括役員(CAO)、各組織、海外拠点及びコンプライアンス管理対象会社のコンプライアンス責任者は、伊藤忠グループコンプライアンスプログラムに則ったコンプライアンス推進体制の整備・運用状況とモニター・レビューの結果について、原則として年1回、それぞれの取締役会とトップマネジメント(社長、コンプライアンス担当役員、経営会議等)に報告しています。

伊藤忠商事の監査部は、伊藤忠グループのコンプライアンス推進体制が適正に機能しているかを検証するコンプライアンス監査、及び、伊藤忠商事の各組織(主管グループ会社を含む)・海外ブロックの定常監査の中で、適宜当該組織・海外ブロックにおけるコンプライアンス推進体制の整備・運用状況を確認しています。

伊藤忠商事とグループ会社の取締役は、重大な法令・定款違反等のコンプライアンス事案については、それぞれの会社の監査役に報告する義務を負っています。

全社的な活動としては、年に一度、コンプライアンス推進体制の整備・運用状況のモニター・レビューを実施するほか、海外拠点やコンプライアンス管理対象会社等の重点組織に対してコロナ禍においてもオンライン等を活用し、実際に発生したコンプライアンス事案を教材とした巡回研修を行う等、コンプライアンス推進体制の恒常的改善・強化に重点を置いた活動に取り組んでいます。さらに、コンプライアンス事案の発生傾向やモニター・レビューの結果等を踏ま

えて、組織毎に独自のコンプライアンス強化策を策定し、順次実行に移しています。また、伊藤忠商事ではコンプライアンス遵守を社員に徹底させるために、全社員を対象に毎年度の個人業績評価の際に、コンプライアンスを遵守したことを書面で確認しています。

コンプライアンス事案(違反事例)への対応

伊藤忠商事の各組織、海外拠点及びコンプライアンス管理対象会社において、腐敗防止を始めとする法令・社内ルール違反等が発覚、または、違反発生のリスクがあると判断された場合、所定の基準・手続に従い、当該組織のコンプライアンス責任者からコンプライアンス統括役員(CAO)に報告がされるとともに、当該組織のコンプライアンス責任者が中心となり、内部調査・原因究明・再発防止策等の事案対応に当たり、その結果はCAOに報告されます。

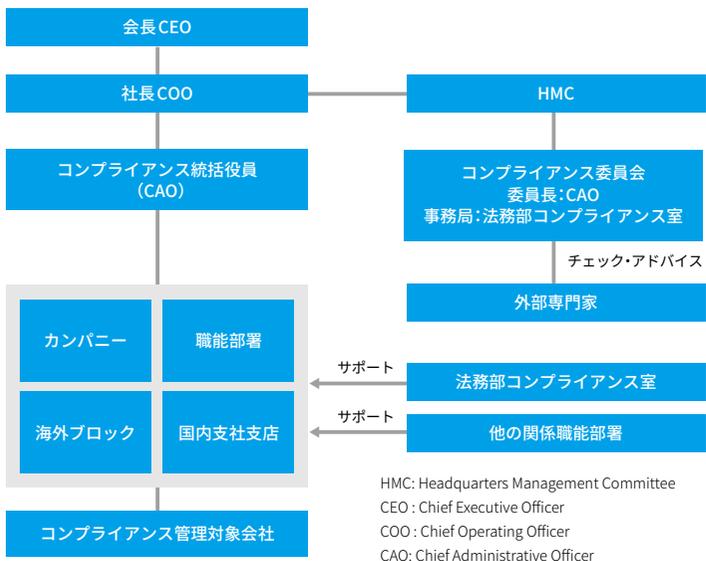
また全社的な見地から検討を要する重大なコンプライアンス事案については、CAOの指揮の下に必要なに応じて調査委員会を設置、その調査結果と再発防止策が取締役会へ報告されます。贈賄を含む法令違反等に関与した役員・社員については、社内処分の要否を各社の社内規程(就業規則等)に照らし検証し、また必要に応じて社内外の関係部署・専門家との相談・協議等を経た上で、社内規程に定められた基準・手続に従い適切な処分を行います。

伊藤忠商事では、外部関係者等への対応・報告・公表の要否を検討の上、必要に応じて適切な対応を実施しています。なお、対外的な開示が必要とされる重大なコンプライアンス違反(顧客の個人情報取扱に関連する事案を含む)はありませんでした。

コンプライアンス

概要

■ 伊藤忠グループのコンプライアンス体制概要図

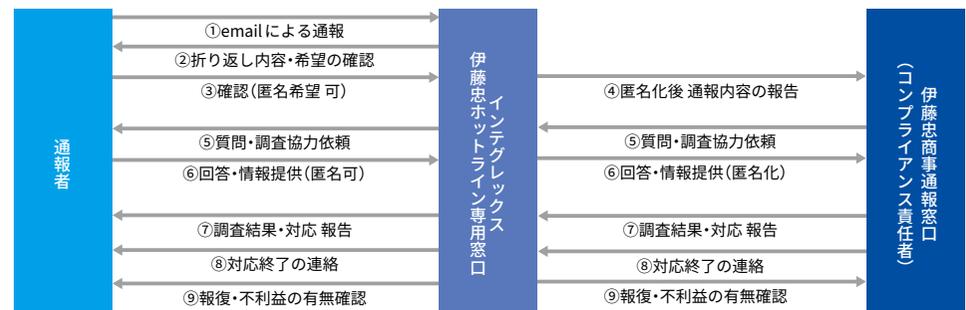


内部通報制度 (ホットライン)

伊藤忠商事は、「内部通報規程」を策定しており、各コンプライアンス管理対象会社においても同様の内部通報制度を設けることで、内部通報者の保護を図るとともに、適正な処理の仕組みを定め、贈収賄行為を含む不正行為等の早期発見と是正を図りコンプライアンス経営の強化に繋げています。内部通報制度の運用状況は、定期的にコンプライアンス委員会に報告されています。

伊藤忠商事の内部通報制度は、国内外それぞれにおいて通報受付窓口を複数設け（専門業者及び外部弁護士を活用した外部の通報受付窓口等）、伊藤忠商事と雇用関係にある社員、伊藤忠商事との間で別途労働者派遣契約を締結する会社から当該労働者派遣契約に基づき当社に派遣されている者（派遣社員）、及び、グループ会社の社員等からの通報を受け付けています。また、内部通報者に対する報復等の不利益な取扱いを禁止するとともに、匿名による通報を可能としています。2021年度の当社窓口への内部通報件数は 86 件でした。

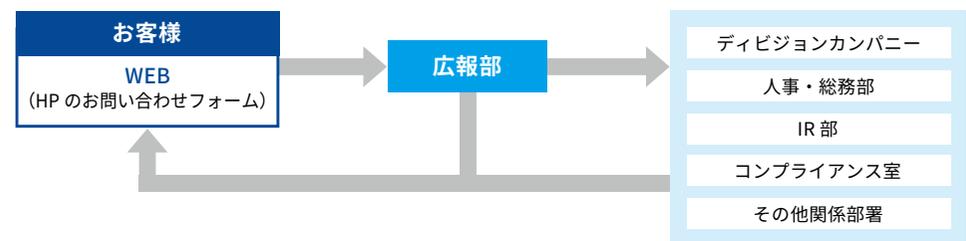
■ 国内外部通報受付窓口（株）インテグレックス）に通報した場合の流れ



一般の方（ステークホルダー含む）向け窓口

伊藤忠商事ホームページでは、一般の方及び伊藤忠商事のステークホルダーの方からのお問い合わせについて、以下の体制で受け付ける仕組みを構築しております。

伊藤忠商事はお客様からの意見・提案を、顧客満足度の向上やステークホルダーの理解促進、リスクの未然防止等に活かし、企業価値の拡大につなげています。



コンプライアンス

取組み

社員教育

伊藤忠商事では、役職員一人ひとりが、高い倫理観の下、法令・社会規範等の趣旨を理解し、これを遵守するよう、コンプライアンスに関する継続的な教育・研修等を実施しています。

コンプライアンス巡回研修の実施

伊藤忠商事は、コンプライアンス意識の向上と事案の発生を未然に予防することを目的に、実際に発生したコンプライアンス事案を教材として、下記の点も踏まえながら「コンプライアンス巡回研修」を伊藤忠商事の役職員を対象に毎年実施しています。

- 業務上必要な法律の遵守に関する意識の向上
- 反腐敗・反贈賄、独占禁止法遵守等を含む幅広いコンプライアンス意識の向上
- パワハラやセクハラなどのハラスメントによる人権侵害防止に関する意識の向上

2021年度は2020年度に続き、コロナ禍の為、対面式の研修を出来る限り避け、ウェビナーや録画動画視聴による研修を中心に実施し、2,717名の役職員が受講しました。更に新人研修、管理職研修、海外赴任前研修等、社員の階層別にも、実際の事例などを基にしたきめ細かい教育研修を実施しています。グループ会社各社においては、業態に応じた独自のコンプライアンス研修を役職員に対し実施するとともに、国内の主要なグループ会社の役職員に対しては、伊藤忠商事からの巡回研修もあわせて行い、2021年度はウェビナー形式で74社7,248名、録画視聴形式で33社(ウェビナー形式で重複受講した会社を含む)3,206名、計10,454名が受講しました。

その他、仕事で直面する可能性がある場面別のアドバイス(Q&A形式)や、腐敗リスクを未然に防止するために取る行動について教えている「コンプライアンスハンドブック」をデジタル化し、伊藤忠グループ全役職員が在宅勤務中でも参照できるように整備しました。

コンプライアンス巡回研修受講者



コンプライアンス意識調査の実施

伊藤忠グループではグループ全社員を対象に、隔年で「コンプライアンス意識調査」を実施し、企業理念の理解度を含めたコンプライアンス浸透の実態を把握し、具体的な施策に役立てています。7回目となる2021年度はグループ社員のうち53,163名を対象に調査を実施し、52,870名から回答を得ました(回答率99.4%)。分析結果は各組織にフィードバックし、コンプライアンス推進体制の改善に活かされています。

腐敗防止の取組強化

伊藤忠グループは、企業行動倫理規範に基づき反贈賄ポリシーを定め、日本国内外を問わず、公務員や民間の役職員に対して、不正な利益を得る目的で、金品・供応・便宜その他の利益を供与しないことを定めています。

伊藤忠グループ反贈賄ポリシー

1. 伊藤忠グループの反腐敗※・反贈賄について

伊藤忠グループは、法令遵守は当然のこと、コンプライアンスを徹底し、社会に存在を許される組織であり続けなければならないと認識しており、不正な手段によらなければ得られない利益は1円たりとて要りません。

伊藤忠グループにおいては、腐敗・贈賄リスクを排除するために「不正利益供与禁止規程」及び4つの関連ガイドライン(公務員・外国公務員・ビジネスパートナー・投資)に基づき、腐敗・贈賄に利用されやすい行為類型につき、申請及び承認手続、記録方法等に関するルールを定め、これを厳格に運用しています。

伊藤忠グループ反贈賄ポリシー

- 日本国内外を問わず公務員又はそれに準ずる立場の者に対し、不正な利益を得る目的で、金品・供応・便宜その他の利益供与を行わない。
- 民間の取引先の役職員に対し、不正な利益を得る目的で、金品・供応・便宜その他の利益供与を行わない。

2. パートナーの皆様へのお願い

伊藤忠グループが上記の反贈賄ポリシーを実現するためには、伊藤忠グループと共にビジネスに取り組んで頂いておりますビジネスパートナー及び投資パートナーの皆様のご協力が必要です。

伊藤忠グループでは、ビジネスパートナー並びに投資先及び投資パートナーにつき、デューデリジェンスの実施、別紙の確認書の提出、反贈賄条項を含んだ契約書の締結をお願いさせていただきます。

何卒ご理解・ご協力を賜りますよう宜しくお願い致します。

2020年4月1日

伊藤忠商事株式会社 代表取締役会長CEO 岡藤 正広

※ 腐敗：受託した権力を個人の利益のために用いること。横領、詐欺、マネーロンダリング等。

コンプライアンス

伊藤忠商事では、米国の海外腐敗行為防止法 (US FCPA) や英国贈収賄法 (UK Bribery Act 2010) を始めとする世界的な贈収賄規制強化の流れに鑑み、国内外の公務員及びこれに準ずる立場の者に対する不正な利益供与を広く禁止するため、これまでに「不正利益供与禁止規程」及び「3つの関連ガイドライン (公務員・外国公務員・代理店)」を制定し、これを厳格に運用していましたが、2015年12月に「代理店ガイドライン」を「ビジネスパートナーガイドライン」に改訂し、適用範囲を拡大するとともに、投資案件での贈収賄リスクのチェックを徹底するために「投資ガイドライン」を新設し腐敗防止の取組を更に強化しました。「不正利益供与禁止規程」では、禁止されている不正利益供与に、通常の行政サービスに係る手続きの円滑化のみを目的とした少額の支払いにあたるファシリティー・ペイメントを含み、民間の取引先に対する不正な利益供与にあたる商業賄賂も禁止しています。贈賄のみならず、役職員が民間の取引先から不正な利益供与を受けるケースについても、公私混同 (利益相反等) に当たるとして、社内規程で禁止しています。

公務員ガイドライン及び外国公務員ガイドラインでは、公務員・外国公務員との接待や贈答品贈与についての判断指針を示し個別審査を実施しています。ビジネスパートナーガイドラインでは、伊藤忠商事に対して役務を提供頂くビジネスパートナー (代理店、コンサルタント等を含む) の新規起用・契約更新に際し、漏れなくチェックを行う為のプロセスを明確にし、また契約のプロセスを定めています。海外のビジネスパートナーについては、トランスペアレンシー・インターナショナルが公開している腐敗認識指数 (Corruption Perception Index/CPI) をリスク認定の基準の一つにしています。ビジネスパートナーとの契約書を含む贈賄リスクと関係する可能性がある各種契約書においては、贈賄禁止条項を盛りこみ、不正支払 (贈賄又は不正な利益供与) を禁止し、かつ当該禁止に違反した場合には、直ちに契約書を解除できるよう明記しています。投資ガイドラインでは、投資案件の検討において、腐敗防止の観点からデューデリジェンスの実施や確認書の取得手続きを具体的に定めています。

役員及び社員教育等で「伊藤忠グループ反贈賄ポリシー」「不正利益供与禁止規程」及び「4つのガイドライン」の啓蒙・浸透を図り、日頃の管理業務へも落とし込むことで、不正利益の供与を含む腐敗行為の未然防止に努めています。特に贈賄リスクが高いとされるビジネス・地域に関する可能性のある組織に対しては、贈収賄に特化した研修も実施しています。政治献金、慈善事業、スポンサー活動に関しても、寄付や協賛の実施が腐敗行為とならないよう、社内規程と照らし合わせ、また社会的に公正かつ倫理規範を満たすよう、社内です定められた寄付・協賛の申請ルートに基づき実施しています。

また、通期に一度の、モニター・レビュー等において、伊藤忠商事の各組織、海外拠点、コンプライアンス管理対象会社の、公務員・外国公務員との接待や贈答品贈与及び、代理店及びコンサルタントの起用・更新の実施状況を確認しており、必要に応じて各組織のコンプライアンス責任者と実施状況について対話を実施しています。

談合・カルテル防止

伊藤忠商事は、談合・カルテル等の独占禁止法違反行為への関与を防止することを目的に、2017年11月に「独禁法等遵守基本規程」及び具体的運用指針である「カルテル・談合防止基準」を制定しています。また、「独占禁止法コンプライアンス・マニュアル」等の整備や、各種のモニター・レビュー、教育研修等を通じて、独占禁止法遵守の周知徹底を行っています。

なお、当社は2017年度から2018年度に公正取引委員会より受けた4件の排除措置命令に従い、命令事項を取締役会で決議し、決議内容の通知及び周知徹底を行いました。

伊藤忠グループ税務ポリシー

2017年12月7日
伊藤忠商事株式会社

伊藤忠商事および伊藤忠グループ (以下、総称して「当社グループ」) は、各国租税法、租税条約及び関連諸規定等 (以下、「租税制度」) を遵守の上で適切に納税することを基本理念とし、事業を展開する国および地域、株主、債権者、取引先および当社グループ従業員を含む、全てのステークホルダーの利益を追求する。

1. 【基本理念】租税制度を遵守した適切な納税

当社グループは、租税回避を企図した取引は行わず、租税制度の定め通りに、誠実な態度で税務業務に取り組む。

2. 税務コスト適正化

当社グループは、基本理念を堅持したうえで、租税制度に基づき二重課税の排除及び優遇税制を適切に活用することで、税務コストの適正化に努める。

3. 各国・地域税務当局との公正な関係維持

当社グループは、適時適切に資料を具備することで、グループ全体の税の透明性の確保に努め、各国・地域税務当局との建設的な対話を行うことにより、公正な関係維持に努める。

コンプライアンス

知的財産への取組

伊藤忠商事では、知的財産権関連ビジネスや日常業務において、他人が保有する知的財産権を侵害する行為の防止を徹底するため、社員を対象とした講習会の開催による注意喚起や、関連法規に準じた社内規則等の整備を実施しています。また、会社の資産としての知的財産権の適切な管理、取扱いのため、職務発明・著作に関する社内規程、及び各種権利の出願・更新等のルールを明確化し、的確に運用しています。

製品安全に関する基本方針

伊藤忠商事は、取扱い製品に関する安全関連の法令に定められた義務を遵守し、お客様に対してより安全・安心な製品を提供する方針のもとに、カンパニーごとに「製品安全マニュアル」を策定し安全確保に努めています。今後も、社内教育の推進や、製品安全担当部署の設置・情報伝達ルートの確立、万が一製品事故が発生した場合の対応について見直しながら、安全・安心な製品の提供に取り組んでまいります。

輸出入管理への取組

総合商社の活動の柱である貿易を適正かつ効率的に行うため、伊藤忠商事では継続的に輸出入管理の強化、そして更なる改善を図っています。安全保障貿易管理においては、大量破壊兵器及び通常兵器の拡散防止の為、外国為替及び外国貿易法(外為法)遵守の為に体系的・総合的な貿易管理プログラムを策定し、厳格な管理を行っています。当社の貿易管理プログラムは、外為法遵守に加え、国際平和及び安全を脅かすような取引に不用意に巻き込まれ、結果として当社のレピュテーションを毀損することのないよう、米国制裁等の国際政治リスクを包括的にカバーする内容になっています。安全保障貿易管理に関する企業統治の重要性の増大に伴い、当社は国際社会の責任ある一員として様々なプロジェクトやトレードに伴う潜在的リスクに対する審査を厳格に行っています。当社は、輸出管理が整備され、良好な管理体制である企業として経済産業省に「EPC(輸出管理内部規程)」を毎年届出・受理されています。また、輸入(納税)申告を含めた適正な輸出入通関手続きを実施するため、社内輸出入調査(モニタリング)や輸出入通関・関税管理に関する研修等、社内管理規則に基づいた諸施策を実施し、関税コンプライアンス等の徹底を図っています。また活用が拡大している経済連携協定(EPA)に特化した研修を実施し、EPAの適正な有効活用や、ビジネスを新たに構築する上で必要な情報提供も行っています。こうした取り組みの結果、当社は横浜税関長より「法令順守体制」(コンプライアンス推進体制)と「セキュリティ管理」が優れた事業者と与えられる「認定事業者(AEO事業者)」「特定輸出者及び特例輸入者」の承認を取得しております。

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

伊藤忠商事は、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力との一切の関係・取引を遮断することを基本方針としております。これを実現するために、社員への教育啓蒙の定期的な実施に加え、新規取引における全件調査など、取引相手等が反社会的勢力に該当しないことの事前調査を徹底し、必要な社内体制の整備・強化を行っております。

インサイダー取引規制

伊藤忠商事は「内部者取引等の規制に関する規程」を定め、2014年4月には同規程を改訂し、「インサイダー情報の報告・管理体制に関するガイドライン」を策定しました。投資先や取引先に関する重要情報を知った場合の対応を定め、社員への周知徹底をはかっています。

情報管理に対する考え方

伊藤忠商事は、情報の取扱いに関し、「情報セキュリティポリシー (<https://www.itochu.co.jp/ja/security/index.html>)」を制定し、当社の全ての役職員が情報の適切な取扱い・管理・保護・維持すべく努めています。また、行動規範を示し、高い情報セキュリティレベルを確保することにより、経営活動に必要な情報の適切な管理を実現するために、全ての役員と社員を対象に「情報管理規程」を定めています。具体的には、個人情報管理、文書管理、ITセキュリティに関する規則や基準を定め、個人情報や機密情報の漏えい防止に努めています。

個人情報モニター・レビュー

伊藤忠グループは、定期的に単体及びコンプライアンス管理対象会社に対して、個人情報モニター・レビューを業務部、法務部、IT・デジタル戦略部主催で行っています。2021年度は、2021年10月から11月にかけて、伊藤忠商事、海外ブロック及び国内外コンプライアンス管理対象会社136社に対して、個人情報管理体制の確認を実施しました。その結果も踏まえて伊藤忠商事及びグループ会社での改善のための啓蒙活動を継続するとともに外部弁護士のアドバイスを通じた体制の構築及び運用支援を行っています。

違反事例への対応

万が一、腐敗防止を始めとする上記方針・規程に違反する事例が確認された場合には、原因究明や当事者や関係者の教育訓練など各種是正措置を行います。伊藤忠商事は、贈賄を含む法令違反に関与した役員・社員に対し、懲戒を検討し、社内調査の結果によっては厳罰をもって処す姿勢で取り組んでいます。