

コーポレート・ガバナンスと内部統制、コンプライアンス

コーポレート・ガバナンスと内部統制

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を通じて、企業価値の持続的向上を目指していきます。

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

当社は、「豊かさを担う責任 (Committed to the Global Good)」を企業理念とし、個人と社会を大切にし、未来に向かって豊かさを担う責任を果たしていくことを使命としています。また、企業理念に込めた意図を分かりやすく示し、当社の強さである卓越した個人の力を表す言葉として、「ひとりの商人、無数の使命」をコーポレート・メッセージとして定めています。

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方のもと、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、監査役による経営監視を強化するための施策を行ってきました。また、取締役会による経営監督機能を強化するため、社外取締役を委員長とする「指名委員会」及び「ガバナンス・報酬委員会」を設置しています。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、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います。独立性の高い複数の社外取締役を含めて構成される取締役会においては、経営陣による業務執行の監督のほか、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います。このような取締役会の機能を通じて、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います。

また、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、適時・適切な情報開示に努めています。2015年5月には、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、公表しました。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がっていきたいと考えています。

当社としては、わが国におけるコーポレート・ガバナンスに関する議論の急速な進展や諸外国の動向も認識し、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、引き続き検討を続けていきます。

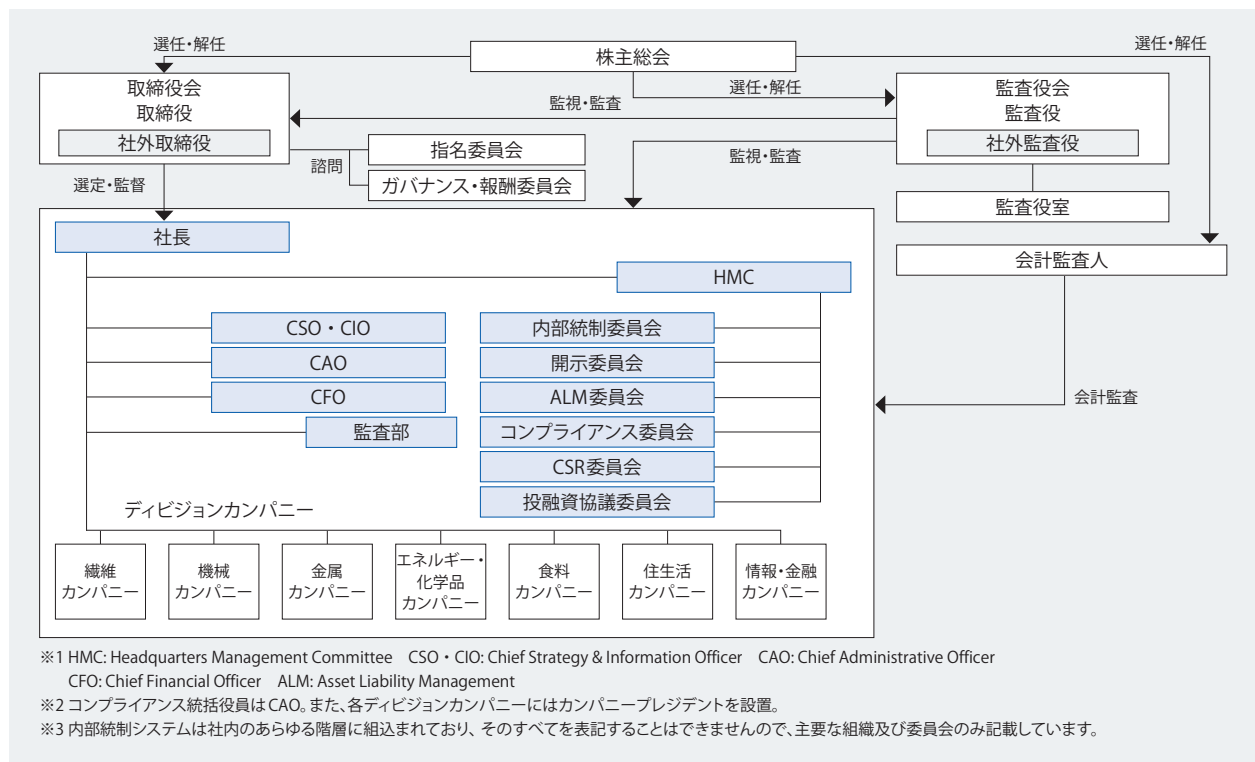
これまでのコーポレート・ガバナンス強化のための取組み

1999年	執行役員制度に移行	取締役会の意思決定機能と監督機能の強化
2011年	社外取締役制度の導入	経営監督の実効性と意思決定の透明性の向上
2015年	指名委員会、ガバナンス・報酬委員会の設置他	取締役会の監督機能の強化と透明性の向上
2016年	社外取締役を1名増員し、3名体制に 指名委員会及びガバナンス・報酬委員会の委員長を社外取締役とすると共に、委員の半数以上を社外役員に 取締役会の実効性評価を実施	取締役会の監督機能の強化 指名委員会及びガバナンス・報酬委員会の機能強化 取締役会の課題認識を踏まえた将来像の検討

コーポレート・ガバナンス体制早見表

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	14名
（うち、社外取締役の人数）	（3名）
監査役の人数	5名
（うち、社外監査役の人数）	（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	指名委員会及びガバナンス・報酬委員会を設置
役員報酬体系 （⇒ Page 124）	① 月例報酬：役位ごとの基準額をベースに会社への貢献度等に応じて決定 ② 業績連動型の賞与： ③ 業績連動型の株式報酬： } 当社株主帰属当期純利益（連結）に基づき総支給額を決定 ※ 社外取締役には月例報酬のみを支給
会計監査人	有限責任監査法人トーマツ

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



取締役会の任意諮問委員会

名称	役割
指名委員会	執行役員及び取締役・監査役候補の選任議案の審議
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

主な社内委員会

名称	目的	名称	目的
内部統制委員会	内部統制システムの整備に関する事項の審議	コンプライアンス委員会	コンプライアンスに関する事項の審議
開示委員会	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	CSR委員会	CSR、環境問題及び社会貢献活動に関する事項の審議
ALM委員会	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	投融資協議委員会	投融資案件に関する事項の審議

指名委員会及びガバナンス・報酬委員会の構成

氏名	役位	指名委員会	ガバナンス・報酬委員会
岡藤 正広	代表取締役社長	○	○
岡本 均	代表取締役		○
小林 文彦	代表取締役	○	
藤崎 一郎	社外取締役		○ (委員長)
川北 力	社外取締役	○ (委員長)	
村木 厚子	社外取締役		○
赤松 良夫	常勤監査役	○	
山口 潔	常勤監査役		○
間島 進吾	社外監査役		○
望月 晴文	社外監査役	○	
瓜生 健太郎	社外監査役	○	
		(6名)	(6名)

政策保有株式の保有方針及び議決権行使基準

当社は、政策保有株式の保有については厳選方針としており、資本コストをベースとした投資基準を適用しているほか、毎年経営会議と取締役会において投資効率と戦略的な保有意義の両面からレビューを行っています。レビューの結果、経済合理性が乏しい、または投資目的の実現確度が低いと判断した政策保有株式については、原則として売却する方針と位置付けています。また、当社は、保有する政策保有株式については当社の投資目的・保有方針を踏まえて必ず議決権を行使することとし、議決権行使の委任は行わない旨の方針を取締役会において決定しています。

独立性判断基準の策定

当社は、東京証券取引所の「コーポレートガバナンス・コード」を踏まえ、東京証券取引所の「独立役員」の要件を厳格化した当社独自の「独立性判断基準」を指名委員会の審議を経て取締役会で決定しています。

当社の「独立性判断基準」につきましては、当社のウェブサイトをご参照ください。
http://www.itochu.co.jp/ja/about/governance_compliance/governance/pdf/independence_criteria.pdf

なお、現在の社外取締役3名、及び社外監査役3名については、いずれも東京証券取引所が定める「独立役員」及び当社独自の「独立性判断基準」に基づいて独立性を有しており、それら全員を、東京証券取引所に独立役員として届出しています。

内部統制システム

当社は、2006年4月19日の取締役会において「内部統制システムに関する基本方針」を制定しています（直近では、

2016年5月6日付で一部改訂）。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います。

「内部統制システムに関する基本方針」及びその運用状況の概要については、当社ウェブサイトも併せてご覧ください。
http://www.itochu.co.jp/ja/about/governance_compliance/control/policy/

コンプライアンス

当社は社員一人ひとりが法令や国際ルールなど企業活動に関連するルールを学び遵守し、腐敗防止を含めて高い倫理観を持ち日々の職務に取り組むことができる体制及び環境を整備しています。

推進体制としては、法務部コンプライアンス室が、全体の方針や施策の企画・立案を行い、当社の各組織、海外現地法人及び国内外の主要なグループ会社にコンプライアンス責任者を配置する体制を構築しています。発覚したコンプライアンス関連事案は、コンプライアンス統轄役員(CAO)及び監査役に報告し、重大な事案については、適宜取締役会へ報告しています。また、体制の整備・運用状況について年に一度、モニター・レビューを実施し、その結果も踏まえて組織ごとに独自のコンプライアンス強化策を策定し実行しています。更に、コンプライアンス意識の向上と事案の発生予防を目的とした社員教育も実施しています。2015年度は当社の役職員を含む全社員、グループ会社87社及び海外6ブロックの社員を対象に、実際に発生した事案を教材として解説する「コンプライアンス巡回研修」を実施しました（受講者数約9,000名）。コンプライアンスに反する事例が確認された場合には、原因究明や当事者・関係者の教育訓練など再発防止策を実施すると共に、関与した役員・社員に対し、厳正に対応しています。

社外取締役によるメッセージ

ガバナンス・報酬委員会を通じたコーポレート・ガバナンスの強化に向けて

ガバナンス・報酬委員会の委員長を勤めさせて頂くことになりました。今日、企業にとってガバナンスは基本中の基本になりつつあります。社会的関心も高まっています。社外取締役や監査役などが取締役会や監査役会を通じて企業経営に参加する理由は、第三者的視点からガバナンスが機能しているかをチェックすることが主目的でしょう。すなわち長い間の慣行から企業内では当然視される判断でも社会的に通用するか、アカウンタビリティがあるかを見ることが期待されるわけです。そして問題が起きる前に未然に防止することが重要です。

ガバナンス・報酬委員会は取締役会より人数を絞って突っ込んだ議論を行ないます。本年も外部専門家に委託した取締役会の実効性評価の報告書をレビューし、活発な議論を行なって今後の検討課題を整理しました。

また株式報酬制度導入にあたっても取締役会の前に審議を行ないました。

当社は、2015年度に利益No. 1の商社となりました。いまこそ「勝って兜の緒を締めよ」の時期です。本委員会としても重大な使命に鑑み、委員一同しっかりその職責を果たしていこうと決意を新たにしています。



藤崎 一郎

1969年 4月 外務省入省
外務本省の他、在インドネシア大使館、
経済協力開発機構（OECD）
日本政府代表部、大蔵省主計局を経て
1987年 8月 在英大使館参事官
1991年 2月 外務省大臣官房在外公館課長
1992年 3月 同省大臣官房会計課長
1994年 2月 同省アジア局参事官
1995年 7月 在アメリカ合衆国大使館公使（政務担当）
1999年 8月 外務省北米局長
2002年 9月 外務審議官（経済担当）
2005年 1月 在ジュネーブ国際機関日本政府代表部
特命全権大使
2008年 4月 アメリカ合衆国駐劄特命全権大使
2012年11月 外務省退官
2013年 1月 上智大学特別招聘教授、国際戦略顧問（現任）
2013年 6月 現職に就任
2014年 6月 新日鐵住金(株)社外取締役（現任）



川北 力

1977年 4月 大蔵省入省
2001年 7月 財務省主税局税制第一課長
2002年 7月 同省大臣官房総合政策課長
2004年 7月 同省大臣官房文書課長
2005年 7月 国税庁大阪国税局長
2007年 7月 財務省大臣官房審議官
（主税局担当）
2008年 7月 同省大臣官房総括審議官
2009年 7月 同省理財局長
2010年 7月 国税庁長官
2012年 8月 財務省退官
2012年10月 一橋大学大学院法学研究科教授
（2014年9月退任）
2013年 6月 現職に就任
2014年10月 損害保険料率算出機構
副理事長（現任）

指名委員会の監督プロセスの確立に向けて

「経営陣の指名選任」は、企業にとって最も根源的な判断事項でしょう。当社の「指名委員会」は、取締役会の諮問に応じる「任意の委員会」であり、指名に関する決定権は有していないものの、経営陣の指名や社長後継者計画について監督するという重要な役割を担っています。

当社は2016年度、同委員会の監督機能を強化するため、委員の社外役員比重を高めるとともに、委員長を社外取締役とする体制にしました。委員名は公表されており、また、社外役員委員は「独立役員」です。私は委員長として、このような中立性、透明性、独立性に立脚した体制の下、社長等の経営陣とも密に意見交換を行いつつ、真に株主利益にかなう審議を行うべきものと認識しております。

指名委員会として今後経験を積む必要もありますが、私としては本年度まず、その運営において、同委員会の設置趣旨に即した規範的な監督プロセスを確立していくことが重要と考えております。

「商社新時代」において、当社が更に企業価値を伸長させ、より大きな責任を果たしていくため、取締役会が最適な判断を下せるよう、指名委員会として適切に監督を行ってまいります。

当社取締役会の実効性評価

当社は、取締役会の実効性を確認すると共に、取締役会としての検討課題を合わせて抽出し、将来的な当社のコーポレート・ガバナンス体制の改善に資することを目的として、取締役会の実効性に関する評価を2016年3月に初めて実施しました。評価にあたっては、評価プロセスに客観性を持たせるために独立した外部専門機関を起用した上で、外部専門機関の分析結果を踏まえ、取締役会としての実効性と今後の検討課題について審議しました。

【評価項目】

- ・取締役会の構成
- ・任意諮問委員会（指名委員会、ガバナンス・報酬委員会）の構成等
- ・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

【評価方法】

2016年3月末時点で現任の全取締役（13人）及び全監査役（5人）を対象に実施したアンケート回答をベースに、外部専門機関において対象者全員に対する個別インタビューを実施。外部専門機関の分析結果を参考にして、ガバナンス・報酬委員会における審議の後、取締役会において分析・評価を実施。

【実効性評価結果】

左記による評価の結果、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、運営状況、情報提供・トレーニング等の面において、当社の取締役会は概ね適切に機能しており、取締役会の実効性は確保されていると当社取締役会は評価しました。特に、外部専門機関からは、事前の複数会議での審議、簡潔明瞭な資料、重要局面での徹底議論、形式よりも実質を重んじる企業文化等が取締役会の実効性の確保に有効に作用しているとの評価がありました。

【課題】

当社取締役会は、取締役会の構成や取締役会への付議事項を見直した上で、将来的に取締役会が「モニタリング（監督）」により一層注力した運営を行うことの是非について、継続して検討する必要があることを確認しました。取締役会に先立つガバナンス・報酬委員会においては、監査役設置会社としての機関設計を維持しつつ、「モニタリング（監督）」型の取締役会を目指すべきかという点について、そのプラス面とマイナス面について活発な議論が展開されました。

役員報酬

2015年度の役員報酬実績は以下の通りです。

2015年度の役員報酬実績

区分	人員数（人）	支給額（百万円）	内訳	報酬限度額
取締役 （うち、社外）	13 （2）	1,198 （24）	① 月例報酬 751百万円 ② 賞与 447百万円 ※ 算定式は Page 59 参照	① 月例報酬総額として年額12億円 （うち、社外取締役分は年額50百万円） ② 賞与総額（社外取締役は賞与と支給せず）として、 年額10億円 （①、②共に2011年6月24日 株主総会決議）
監査役 （うち、社外）	7 （4）	117 （36）	① 月例報酬のみ	① 月額総額13百万円 （2005年6月29日 株主総会決議）
計 （うち、社外）	20 （6）	1,315 （60）		

※ 当社は、2005年6月29日開催の第81回定時株主総会の日をもって取締役及び監査役の退職慰労金制度を廃止し、同株主総会終結後引続いて在任する取締役及び監査役に対しては、退職慰労金制度廃止までの在任期間に対応する退職慰労金を各氏の退任時に贈呈することを決議しています。

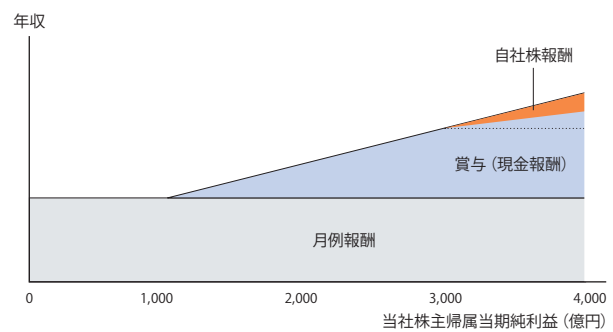
2016年度の役員報酬制度

取締役（社外取締役を除く）の報酬は、①月例報酬と②業績連動型の賞与に加え、新たに2016年度から導入された③業績連動型株式報酬（信託型）から構成されており、①月例報酬は役位ごとの基準額をベースに会社への貢献度等に

じて決定され、②業績連動型賞与及び③業績連動型株式報酬は当社株主帰属当期純利益（連結）に基づき総支給額が決定しています。業績連動型株式報酬は、当社の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

ことを目的として2016年度より導入されたものであり、本株式報酬制度の導入により、当社株主帰属当期純利益が3,000億円を超える部分についてのみ、従来の業績連動型の賞与の算定式によって算定される金額の半額を、金銭による賞与から株式報酬に置き換えて支給することになります。なお、社外取締役については月例報酬のみを支給しており、賞与及び業績連動型株式報酬は支給していません。

改訂後の報酬制度



	報酬の種類	内容	報酬限度額	株主総会決議
取締役	①月例報酬	役位ごとの基準額をベースに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12億円 (うち、社外取締役分は年額50百万円)	2011年6月24日
	②賞与		賞与総額 (社外取締役は賞与支給せず) として、 年額10億円	
	③株式報酬 (信託型) 2016年度導入	当社株主帰属当期純利益に基づき 総支給額が決定 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数：130万ポイント (1ポイント＝1株として換算)	2016年6月24日
監査役	月例報酬のみ		月額総額13百万円	2005年6月29日

業績連動型賞与及び株式報酬の算定式

2016年度の取締役賞与及び株式報酬は、2016年度の決算が確定次第、下記方法に基づき支給額を算定の上、第93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) × 対象となる取締役の役位ポイントの総和 ÷ 55

A = (2016年度当社株主帰属当期純利益のうち、3,000億円に達するまでの部分 - 1,000億円) × 0.35%

B = 2016年度当社株主帰属当期純利益のうち、3,000億円を超える部分 × 0.35%

総支給額は (A) 第93期有価証券報告書に記載された2016年度当社株主帰属当期純利益のうち、3,000億円に達するまでの部分から1,000億円を控除した金額の0.35%相当額 (当社株主帰属当期純利益が1,000億円に満たない場合は0円)、及び (B) 第93期有価証券報告書に記載された2016年度当社株主帰属当期純利益のうち、3,000億円を超える部分の0.35%相当額の合計額に、対象となる取締役の員数増減・役位変更等に伴う一定の調整を加えた額です (報酬限度額による制限があります)。

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	取締役 専務執行役員	取締役 常務執行役員
10	5	4	3

個別支給額のうち、総支給額中のAにかかる部分は全額現金で支払われます。Bにかかる部分については、半額を株式報酬で支給し、残額は現金で支払われます。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、退任時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すべて株式市場から調達予定ですので、希薄化は生じません。

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、主要なグループ会社の役職員に対しては、本社からの巡回研修もあわせて行いました。2015年度は国内87社（受講者数延6,000名）と主要な海外ブロック拠点のグループ会社24社に対して研修を実施しました。また、仕事で対面する可能性がある場面別アドバイス（Q&A形式）や、腐敗リスクを未然に防止するために行う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」を全社員に配布しているほか、新人研修、管理職研修、グループ会社役員研修、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。

■ 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、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。2015年度はグループ社員のうち約4万名を対象に調査を実施し、37,610名から回答を得ました（回答率94.79%）。分析結果は各組織にフィードバックし、コンプライアンス体制の改善に活かされています。次回は、2017年度にコンプライアンス意識調査を実施予定です。

腐敗防止の取組強化

伊藤忠グループの企業理念・企業行動基準である、ITOCHU Mission（使命）・Values（価値感）においては、Value（価値観）の一つに「誠実/Integrity」を掲げ、『伊藤忠グループの一人ひとりが、自分の利益確保にとらわれて、不正な手段により競争を妨げたり、公務員などとの不適切な関係を構築するような行動をとることは一切しません』と宣言しています。また、伊藤忠グループとしての反贈賄ポリシーにおいて、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贈賄ポリシー

伊藤忠グループは、創業者である伊藤忠兵衛をはじめとする近江商人の経営哲学「三方よし（売り手よし、買い手よし、世間よし）」の精神に則り、企業理念として「豊かさを担う責任」を掲げています。これを果たすための基本的な価値観の1つとして引き継がれている「誠実」は「明言された約束を守り、裏表のない行動をし、どこでも誰とでも常に高い倫理観を持って接すること」を意味するものであり、コンプライアンス遵守にほかなりません。

伊藤忠グループが広く社会に、「豊かさ」を提供し続けるためには、法令順守は当然のこと、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なければならないと認識しており、賄賂その他の不正な手段によらなければならない利益は1円たりとて要りません。

伊藤忠グループにおいては、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、贈賄に利用されやすい行為類型につき、申請及び承認手続き、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家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およ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、反贈賄状況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お願い致します。

伊藤忠商事株式会社
代表取締役社長 岡藤 正広
2015年12月1日

伊藤忠商事では、米国連邦海外腐敗行為防止法（US FCPA）や英国贈収賄法（UK Bribery Act 2010）をはじ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。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「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。

上記の、「伊藤忠グループのコンプライアンス推進体制とマネジメント」にある、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、海外現地法人、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・カルテル防止に向けた取組

カルテル行為の嫌疑で摘発される事例は、世界的に数多く発生しており、伊藤忠商事は、不公正な取引に関与することがないように「独占禁止法マニュアル」、参照が容易な「必読！独禁法Q&A特選'51問」を定期的に見直ししながら、各種モニター・レビューや教育研修を通じて周知徹底を行っています。

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・マニュアル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しながら、安心・安全な製品の提供に取り組んでまいります。

総合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、当社では外国為替及び外国貿易法遵守の為の体系的・総合的な貿易管理プログラムを策定し、厳格な安全保障貿易管理を行っています。更に、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ることや、その結果、当社のレピュテーションを毀損することのないよう、関連法令の遵守のみならず、国際安全保障リスクに対する包括的な管理プログラムの策定・運用を通じた自主的な取組も行っています。国際安全保障リスクにおけ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などにおける潜在的リスクに対する審査を厳格且つ慎重に行っています。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。また今後、営業課で活用が拡大する各種経済連携協定に特化した研修を実施し、ビジネスを新たに構築する上で必要な情報提供も始めています。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および団体とは断固として対決することを基本方針として明文化し、これを実現するために、反社会的勢力との対決三原則プラス1「恐れない、金を出さない、利用しない、+交際しない」および具体的対応要領10か条を対応マニュアルとして定め、全社員に対して周知徹底しております。また、反社会的勢力への対応統括部署を人事・総務部内に設置しています。さらに、反社会的勢力および団体と知らずして取引関係に入ることを防ぐための体制整備および教育啓蒙を進めています。

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月には同規定を改訂し、「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」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。2013年に成立したマイナンバー法に対応する管理体制も整備しています。

■ 個人情報管理モニター・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、個人情報管理モニター・レビューを業務部・法務部、IT企画部主催で行っています。8回目当たる2014年度は、2015年2月から3月にかけて、伊藤忠商事及びコンプライアンス管理対象会社80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およ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およ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。