

伊藤忠商事株式会社 オレンジボンド・フレームワーク

2025 年 8 月

はじめに

伊藤忠商事株式会社（以下、「当社」）は、1858年に初代伊藤忠兵衛が麻布の行商で創業したことにはじまり、一世紀半にわたり成長を続けてまいりました。現在は世界61ヶ国に約90の拠点を持つ大手総合商社として、繊維、機械、金属、エネルギー、化学品、食料、住生活、情報、金融の各分野において国内、輸出入及び三国間取引を行うほか、国内外における事業投資など、幅広いビジネスを展開しております。

創業の精神でもある企業理念「三方よし（売り手よし、買い手よし、世間よし）」は、自社の利益だけでなく、投資家や株主の皆様、取引先、社員をはじめ、周囲の様々なステークホルダーの期待と信頼に応えることで、社会課題の解決に貢献することを目指しています。

オレンジボンド・フレームワークの策定とその背景

当社は、持続的な企業価値創造の源泉である「三方よし」が根付く企業文化を更に進化させていく所存です。そのために、2024年4月に公表した経営方針「The Brand-new Deal ～利は川下にあり～」では、財務面のみならず非財務面の取組みを一層強化する施策を打ち出しました。

「人材戦略」はその中核です。社員を大切にす社風は当社の伝統であり、早くから人を資本とみなし、全社員が能力を遺憾なく発揮するための「厳しくとも働きがいのある会社」の実現を経営トップがコミットしています。

当社は、2003年の人材多様化推進計画策定以来、「持続的に個の力と組織力を強化し、収益力と労働生産性向上による企業価値向上を実現するためには、組織としての多様性が重要、特に女性の活躍は不可欠」という一貫とした考えのもと、女性活躍を推進してまいりました。女性の一層の経営参画促進や働き方・キャリアに関する上司・職場の意識改革等の課題解決に向け、朝型勤務や託児所の設置といった仕事と育児を両立できる環境の整備や、取締役会の諮問機関である女性活躍推進委員会の設置により、女性活躍推進政策を全社政策として推進することを促しております。

また、当社は2024年2月に新たに「女性活躍の更なる推進に向けて」（詳細後述 p.5）を公表いたしました。女性役員の数値目標の設定や男性社員の育児休業取得「必須化」、フェムテック¹を中軸とした女性特有の健康課題への対応など、労働生産性向上・企業価値の拡大につながる「地に足をつけた」働き方改革を実行し、「厳しくとも働きがいのある会社」を目指してまいります。

¹ Female（女性）+Technology（テクノロジー）の造語。女性特有の健康課題をテクノロジーで解決するデバイスや商品、アプリ・サービスなどを指す

当社の推進するジェンダー平等・女性活躍推進への取組みを幅広いステークホルダーの皆さまに広めていくため、オレンジボンドの発行を念頭にオレンジボンド・フレームワーク（以下、「本フレームワーク」）を策定しました。本フレームワークは、Orange Bond Initiative^{TM2}が定めるOrange Bond PrinciplesTM（以下、「オレンジボンド原則」）³に従って、以下3つの要素について定めています。

- 原則 1: ジェンダー・ポジティブな資金充当
- 原則 2: 意思決定プロセスにジェンダーの視点が取り入れられていること
- 原則 3: 投資プロセス及びレポーティングの透明性

オレンジボンド原則は、原則 1 では資金使途がジェンダー平等の推進に資するプロジェクトに限定されること、原則 2 では発行体のオレンジボンド発行に係る意思決定プロセスにおける多様性の確保やジェンダー平等に関する方針の明示が求められること、原則 3 では発行時の意図するインパクトの明示及びサーベイ等を通じた年次のインパクト測定の実施が求められることに特徴があるものと捉えています。本フレームワークの策定と、それに基づくオレンジボンドの発行は、当社が意図をもってジェンダー平等と女性活躍推進を実現していく姿勢を示す上で重要な取組みと位置付けています。

外部評価

当社は、本フレームワークのオレンジボンド原則への整合性について、Impact Investment Exchange Pte. Ltd（以下、「IIX 社」）⁴よりセカンド・パーティ・オピニオンを取得しています。

² 巻末資料（Orange Bond InitiativeTMについて）を参照のこと

³ 巻末資料（Orange Bond PrinciplesTMについて）を参照のこと

⁴ 巻末資料（Impact Investment Exchange Pte. Ltd について）を参照のこと

オレンジボンド・フレームワーク

原則1. ジェンダー・ポジティブな資金充当

本フレームワークに基づくオレンジボンド発行による調達資金は、ジェンダー・ポジティブに資する下記の適格プロジェクトに対する新規支出に充当されます。オレンジボンド原則に則り、「ジェンダー・ポジティブな資金充当」として、オレンジボンド発行による調達資金の少なくとも 50%超をジェンダー・ポジティブに資するプロジェクトへ充当します。⁵女性が長く働きがいのある職場を実現するための直接的な支援に加え、当社グループのバリューチェーンに含まれる女性が活躍する企業からの調達や女性活躍支援プログラムの提供のほか、ジェンダー平等に資するテクノロジーへの投資など、ジェンダー・ポジティブな資金充当を多角的に検討してまいります。

表 1：適格プロジェクト及び資金使途例

適格プロジェクト		適格プロジェクト概要	資金使途例
①	ジェンダーに関わらず全ての従業員等が長期にわたり活躍できる環境構築	ジェンダーに関わらず全ての従業員が長期にわたり活躍できる環境を構築するため、外部専門家から意見を聴取するとともに、福利厚生の整備や託児所の運営等を実施。 加えて、サプライチェーン上の医療インフラに課題のある地域において、従業員及び地域住民へ周産期医療を提供。	・福利厚生としての卵子凍結保管や不妊治療等に係る費用 ・託児所整備費用 ・環境構築に向けた外部コンサルティング費用 ・周産期医療を提供するクリニック運営費用等
②	サプライチェーン上で女性が活躍する企業等への投資、及びそのような企業からの製品の調達	ジェンダー平等推進の意図をもち、サプライチェーン上で女性が（産業平均以上に）活躍する企業または事業への投資、及びそのような企業からの製品の調達を実施。また、当該企業においてジェンダー平等の精神に基づき研修プログラムを提供する等、女性生産者や女性従業員等に向けた支援を実施。	・グアテマラからのコーヒー豆調達 ・女性支援・活用を積極的に行っている企業への投資等

⁵ オレンジボンド原則の原則 1.ジェンダー・ポジティブな資金充当における Additional recommendations (Flexibility) を参照のこと

③	ジェンダー平等に資するサービス・製品を提供する企業等への投資、及びそのような企業からの製品の調達	ジェンダー平等推進の意図をもち、ジェンダー平等に資するサービスや製品を提供する企業等への投資を実施。加えて、女性特有の健康課題をテクノロジーで解決する製品の調達を実施。	・フェムテック事業への投資 ・フェムテック製品の調達等
---	--	--	--------------------------------

ご参考：バリューチェーンにおけるサステナビリティの方針

事業領域の拡大を背景に、当社のサプライチェーンは広域化・複雑化し、自社が直接管理できる工程だけでなく、原料の調達や生産地、中間流通及び消費地での人権・労働及び環境等へのリスクマネジメントがより必要となっています。特に自社の購買シェアが比較的高いサプライヤーの現場管理については、その配慮や責任度合も大きく、優先して取り組むべき事項として捉えています。

当社は、「サプライチェーン・サステナビリティ行動指針」⁶を定め、調査・レビューを行うことで、問題発生の未然防止に努め、問題が見つかった場合にはサプライヤーとの対話を通じて改善を目指します。

さらに、社会・地球環境に及ぼす影響の大きい商品については商品ごとに個別の取り組み方針を定めています。例えば、コーヒー豆の栽培適地では、農園開発・生産において人権や自然環境への影響が指摘されており、企業の社会的責任を果たすため「コーヒー豆調達方針」を設定し、人権及び地球環境に配慮した、コーヒー豆の安定した調達活動に取り組んでおります。その中で、重点項目の一つとして「差別・ハラスメントの禁止」を掲げ、性別による雇用差別の禁止を推進しております。

原則2. 意思決定プロセスにジェンダーの視点が取り入れられていること

本フレームワークに基づくオレンジボンド発行業務（ストラクチャリング、デュー・デリジェンス、ポートフォリオ・マネジメント、インバスター・リレーション、レポート等）に係る財務部、サステナビリティ推進部、人事・総務部におけるコアメンバーについて、30%以上が女性となっており、ジェンダー・レンズを通じた検討を基にオレンジボンドの起債が実施される体制にあります。

なお、当社では2030年までに役員に占める女性の割合を30%まで高めることを目標としております。ジェンダー・レンズを通じた意思決定の実施は、企業価値の向上に大きく寄与するものと認識しております。

ご参考：女性活躍推進の取り組み

当社では、「人材多様化推進計画」により女性従業員を含む多様な人材の数の拡大、定着、活躍支援に向けた制度の拡充を進めてきました。2010年度以降は、全従業員が健康でエンゲージメント高

⁶ 方針・基本的な考え方 | 伊藤忠商事株式会社 (itochu.co.jp)

働くことで労働生産性を高めるという「働き方改革」のもとに、朝型勤務や健康経営、がんと仕事の両立支援策等の取り組みを行ってきました。その結果、時間的制約のある従業員のみならず、全ての従業員にとって能力を発揮することができる職場環境の醸成に繋がっています。

現在は女性の採用数が拡大した世代が役職候補となり得る重要なステージに入ってきており、共働き世帯の増加も見据え、法定を上回る水準の両立支援制度を設置し、個々人のライフステージやキャリアに応じた木目細かい個別支援を行っています。また、多様な人材が活躍できる社内風土の醸成、及び政府機関・経済団体の女性活躍推進策への賛同表明等を通じ、当社のみならず日本としての SDGs 目標 5（ジェンダー平等）への貢献を図っていきます。

また、2024 年 2 月には「女性活躍の更なる推進に向けて」において、役員の多様性確保、男性の育児休業取得率向上に向けた日本政府等の方針も踏まえ、新たに以下の数値目標の設定及び、働き方改革に関連する施策を導入することを決定しました。

1. 女性役員の数値目標を設定

女性経営者による視点は、消費者ビジネスの優位性を有する当社にとって非常に重要な要素であり、多様性に富み、強くレジリエントな取締役会や企業風土は一朝一夕にできるものではなく、何年もかけ、つくりあげていくものであると考えます。その実現のため、2024 年 2 月、新たに「2030 年までに、全役員に占める女性比率（執行役員を含む）を 30%以上」とする数値目標を定めました

2024 年度に女性従業員のみを対象とした執行役員選考ルールを導入し、2024 年 4 月 1 日付で 5 名、2025 年 4 月 1 日付で 5 名の女性執行役員を内部から登用しました。内部登用を選択した最大の理由は、女性の登用だけが目的とならないよう、会社全体で女性管理職、役員を「育成」する文化の醸成、更なる意識改革が必要であったためです。計 10 名の女性執行役員を新たに登用した結果、当社において執行役員含めた全役員に占める女性比率は 28%となりました。

2. 男性社員の育児休業取得「必須化」（2024 年 4 月）

当社では、男性従業員の共働き世帯の増加を背景として、2022 年度の「育児両立手当※」の導入等、社会課題である男性の育児参加を支援しております。

男性従業員の育児休業取得を更に後押しするため、配偶者が出産した男性従業員について、2024 年度から育児休業の取得を「必須化」しました。配偶者が出産した男性従業員全員とその上司に対し、育児休業の取得に向けたきめ細かな働きかけを行った結果、2024 年度の男性従業員の取得率は 96%となり、女性活躍推進委員会を設置した 2021 年度の約 3 倍となりました。

また、育児両立手当は、4 週間以上の育児休業取得が支給要件であることに加え、社内の意識改革が進んだ結果、育児両立手当導入前の 2021 年度と比較すると、4 週間以上の育児休業を取得する男性従業員が約 6 倍に増加しました。性別を問わず、仕事と家庭の両立を周囲が理解し、支援する環境を整えることは、多様性を尊重する社内風土醸成に加え、従業員の「働きがい」向上、女性の更なる活躍推進にも繋がるものと考えております。

※ 子女誕生後、4 週間以上の育児休業を取得し、対象子女の年齢が満 1 歳未満で復職する場合、

両立に伴う追加費用（保育費用等）の補填等を目的として、一定の手当を支給する社内制度。

3. フェムテックを中軸としたキャリア継続支援（2024 年 4 月）

海外駐在は業務上の必要性に加え、社員の成長に繋がる重要なキャリアの一つです。ライフステージにかかわらず、社員が安心して海外駐在にチャレンジできるよう、2024 年 4 月より、社員とその家族への選択肢を拡充しました。

- ・ 海外駐在期間中の「卵子凍結保管費用」を会社が負担（駐在に同行しない配偶者も対象）。
- ・ 海外で治療費が高額となる「不妊治療」に関し、海外駐在中に発生する医療費の一部を会社が負担。

4. 当社制度を熟知した看護師・助産師による「育児・健康コンシェルジュ」を正式導入（2024 年 2 月）

- ・ 2023 年度に実施したトライアルも踏まえ、社内では相談しづらい健康や育児等の悩みについて、24 時間いつでも匿名で社外の「育児・健康コンシェルジュ」に相談できるオンライン相談窓口を正式導入しました。
- ・ 社員のヘルスリテラシー向上に向けた豊富なオンラインセミナーや、全国 110 施設以上の医療機関と連携したヘルスケアサポート等を社員に提供しています。

原則3. 投資プロセス及びレポーティングの透明性

3.1. 意図するインパクト

当社は、適格プロジェクトであるジェンダーに関わらず全ての従業員等が長期にわたり活躍できる環境構築、サプライチェーン上で女性が活躍する企業等への投資及び製品の調達、ジェンダー平等に資するサービス・製品を提供する企業等への投資及び製品の調達を通じ、以下のインパクトを創出することを意図します。

- ・ 多様な価値観を受容し、柔軟な働き方等を通じて従業員一人ひとりが能力を最大限発揮できる環境の整備
- ・ サプライチェーン及びパートナー社における女性活躍の推進及び女性生産者の経済的向上とエンパワメント
- ・ 女性の活躍や働き方の変化を背景に複雑化する個々の女性労働者が抱える健康課題の解決

3.2. 資金使途の選定プロセス

オレンジボンドによる調達資金の充当先については、以下に示す関係部署が連携し、決定事項について協議のうえ確定します。

関係部署（以下を含む関係部署で連携して決定）

- 財務部
- サステナビリティ推進部
- 人事・総務部

決定事項

- 調達資金の充当先が、「原則 1. ジェンダー・ポジティブな資金充当」で規定されている内容と一致することの確認

3.3. 資金使途の適格性の担保及び DNSH⁷の要件を満たすことの確認

資金使途の適格性の担保

本フレームワークに基づくオレンジボンドによる調達資金の「原則 1. ジェンダー・ポジティブな資金充当」との整合性について、社債発行額の 50%超が対象資産に充当されるまで財務部にて確認を行います。調達資金の充当先が、「原則 1. ジェンダー・ポジティブな資金充当」で規定される内容と一致しないと判断する場合、関係部署で協議のうえ、「原則 1. ジェンダー・ポジティブな資金充当」に該当する他の資金充当先を検討します。

DNSH の要件を満たすことの確認

当社グループでは、全社レベルでのリスク管理の一環として、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うえ、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。

事業投資プロセスにおいては、投資判断時の検討項目の一つに ESG リスク評価⁸を導入しています。具体的には、環境・社会等に与える影響や投資対象のガバナンス状況を 30 項目からなる ESG チェックリストを用いて事前に評価しています。また投資実行後もグループ会社における環境汚染等の未然

⁷ DNSH は Do Not Significant Harm の略。ジェンダー平等を推進することを目的とする活動において、国連の持続可能な開発目標（SDGs）の他の目標に重大な害を及ぼしてはならないとしている。

⁸ 伊藤忠商事 ESG レポート 2024（2024 年 3 月期） P.217

防止を目的として、現地訪問調査等による ESG 評価を多面的に実施しています。

事業領域の拡大を背景に、当社のサプライチェーンは広域化・複雑化し、自社が直接管理できる工程だけでなく、原料の調達や生産地、中間流通及び消費地での人権・労働及び環境等へのリスクマネジメントがより必要となっています。特に自社の購買シェアが比較的高いサプライヤーの現場管理については、その配慮や責任度合も大きく、優先して取り組むべき事項として捉えています。

当社は、「サプライチェーン・サステナビリティ行動指針」を定め、以下のような調査・レビューの取組みを行うことで、問題発生の未然予防に努め、問題が見つかった場合にはサプライヤーとの対話を通じて改善を目指します。サプライヤーの実態を把握するため、2008 年度よりサステナビリティ調査を実施しています。高リスク国・取扱商品・取扱金額等一定のガイドラインのもとに各カンパニー及び該当するグループ会社が重要サプライヤーを選定し、ISO26000 の 7 つの中核主題を必須調査項目としたアンケート形式（サステナビリティチェックリスト）に加え、各カンパニーの営業担当者や海外現地法人及びグループ会社の担当者がサプライヤーを訪問しヒアリングを実施しています。

当社は、DNSH の要件を満たすよう、上記のリスク対応等含めた ESG リスク及び ESG 論争のモニタリングについて、オレンジボンド償還時までにおいても対応していきます。

加えて、当社はジェンダー平等の推進に関する取り組み自体が他の SDGs 目標に対しても正の波及効果をもたらすと認識しており、特に以下の観点から DNSH の観点を強化しています。

- 女性従業員のキャリア継続支援（例：フェムテック導入、育児・健康コンシェルジュ制度）を通じた健康・福祉への貢献（SDGs 目標 3）及び働きがいのある社会の実現（SDGs 目標 8）
- サプライチェーン上の女性生産者への支援を通じた貧困削減（SDGs 目標 1）及び教育機会の拡大（SDGs 目標 4）
- 女性役員比率の向上を通じた意思決定への多様性確保（SDGs 目標 5）

3.4. 調達資金の管理

本フレームワークに基づくオレンジボンドによる調達資金について、当社財務部が一般勘定にて適格プロジェクトへの充当および管理を行います。当社財務部は、本フレームワークに基づいて調達されたオレンジボンドによる調達額の 50%超が適格プロジェクトのいずれかに充当されるよう追跡・管理します。調達資金の 50%超が上記適格プロジェクトに充当されるまでの間は、現金又は現金同等物にて運用します。

3.5. インパクト測定の実施

当社は、適格プロジェクトへの資金充当完了までの期間において IIX 社によるサーベイを通じたインパクト測定を実施いたします。資金充当完了後のサーベイ実施については、プロジェクトの状況等を踏まえて検討してまいります。

3.6. レポーティングの実施

当社は、適格プロジェクトへの資金充当完了までの期間において、以下項目について、当社ウェブサイトにて年次で開示します。資金充当完了後のレポーティングの実施については、プロジェクトの状況等を踏まえて検討してまいります。

なお、調達資金の充当計画に大きな変更が生じた場合や、調達資金の充当後にプロジェクトに大きな影響を及ぼす状況の変化が生じた場合は、適時に開示する予定です。

資金充当状況レポーティング

- ・ 資金充当合計額
- ・ 未充当資金がある場合は、その金額及び「3.4. 調達資金の管理」の指針に沿った未充当資金の管理方法に関する情報

インパクト・レポーティング

- ・ 表 2 に示される適格プロジェクトのアウトプット・アウトカム・インパクト（表 2 における事業例及びレポーティング項目は一例であり、これらに限定されるものではありません）

表 2：インパクト測定項目

適格プロジェクト	事業例	アウトプット	アウトカム	インパクト
①	ジェンダーに関わらず全ての従業員等が長期にわたり活躍できる環境構築	・女性活躍推進に資する諸施策（男性育休100%、フェムテックを主軸としたキャリア支援等） ・女性執行役員制の概要	・女性役員比率 ・男性育休取得率	・女性役員の視点を通じた、ジェンダーに関わらず全ての従業員が能力を最大限に発揮できる環境整備 ・女性社員のキャリアパス形成
	Dole Asia 社 ⁹ によるシエラレオーネにおける周産期医療支援	・一般外来及び周産期医療を提供する医療提携契約の締結 ・医療人材の教育プログラムの実施の概要	・診察数 ・医療人材教育の受講者数	・パイナップルサプライチェーンにおける女性活躍の推進及び女性生産者の経済的向上とエンパワーメント
②	サプライチェーン上で女性が活躍する企業等への投資、及びそのような企業からの製品の調達	・女性支援プログラムの実施の概要	・バリューチェーン上の女性生産者数の割合及び女性生産者からの調達額の割合 ・女性支援プログラムの開催回数及び参加人数	・サプライチェーン及びパートナー社における女性活躍の推進及び女性生産者の経済的向上とエンパワーメント

⁹ 巻末資料（Dole Asia Holdings Pte. Ltd.について）を参照のこと

				・当社パートナー社及び仕入先の Board member 比率	
③	ジェンダー平等に資するサービス・製品を提供する企業等への投資、及びそのような企業からの製品の調達	フェムテック事業への投資	・投資対象の概要	・投資対象のサービスによる裨益者の概要（裨益者の変化）	・女性の活躍や働き方の変化を背景に複雑化する個々の女性労働者が抱える健康課題の解決

巻末資料

Orange Bond Initiative™（以下、「オレンジボンドイニシアティブ」）について

オレンジボンドイニシアティブ¹⁰は、2030 年までに 100 億ドルの資金を動員し、特に低所得国においてジェンダー平等を進め、1 億人の女性、少女、LGBTQI+コミュニティをエンパワーメントするという使命を掲げた取り組みをいいます。オレンジボンドイニシアティブが提供するソリューションはジェンダー平等への資金提供です。このイニシアティブは、Orange Movement™¹¹の一部として統合されており、ジェンダー平等が当たり前の規範となる世界を創造するという使命を推進する上での中心的な役割を果たしています。これは、多様性、公平性、包括性を基本とする持続可能な未来を築くための重要な一歩と位置付けられます。

また、このイニシアティブの3つの目的として、（1）原則等（及びその後の基準、分類など）の作成、（2）オレンジボンドの取引を通じた資本移動の促進、（3）エコシステムの構築（市場調査報告書、データ分析と測定ツール、認証などの実務者向けサポート）が挙げられます。運営委員会メンバーには、国際機関、金融機関、投資家等が含まれています。

Orange Bond Principles™（以下、「オレンジボンド原則」）について

オレンジボンド原則¹²は、2022 年 10 月に発表された、オレンジボンドに関する取引を促進する発行体、投資家、アレンジャー、及び認定検証機関をサポートするためのガイドラインです。オレンジボンド原則は、オレンジボンドイニシアティブの運営委員会メンバーによって起草され、ラウンドテーブルに参加した 100 以上のエコシステム関係者の意見を取り入れて策定されました。今後もさまざまなエコシステム関係者との協議を通じてさらに洗練されていく予定とされています。

オレンジ色は、国連の持続可能な開発目標（SDGs）5：ジェンダー平等の色です。オレンジボンドは、ジェンダー・レンズ投資のための新しい資産クラスであり、これは、全世界の債券市場を活用して、女性、少女、LGBTQI+コミュニティが人種、宗教、地域、所得などの違いに関係なく、社会に完全かつ意義ある形で参加できる包括的な金融システムを構築することを目指すものです。

オレンジボンドとして認定されるためには、オレンジボンド原則に示される（1）ジェンダー・ポジティブな資金充当、（2）意思決定プロセスにジェンダーの視点が入り入れられていること、（3）投資プロセスとレポーティングの透明性、に沿っていることが期待されます。また、発行体は、認定検証機関から外部レビューを受ける必要があります。

¹⁰ Orange Bond Initiative™ URL : [Bond investing | Orange Bond Initiative™ | IIX Global](#)

¹¹ Orange Movement™ URL : [Powering Gender Equality & Climate Action - Orange Movement](#)

¹² Orange Bond Principles™ URL : [Microsoft Word - Orange Bond Principles_31102022_VF2 for publishing.docx \(iixglobal.com\)](#)

Impact Investment Exchange Pte. Ltd (以下、「IIX 社」) について

IIX 社は、シンガポールを拠点として 2009 年に設立された、インパクト投資の促進を目的としたプラットフォームやサービスを提供する企業です。主にジェンダー平等と気候変動対策に焦点を当て、資金の活用とデータ駆動型ソリューションを通じて、世界中で社会的・環境的なインパクト最大化に取り組んでいます。IIX 社は、世界最大のインパクト投資クラウドファンディングプラットフォーム「Impact Partners™」をはじめ、女性の生活向上を目指す「Women's Livelihood Bond™シリーズ」など、革新的な金融商品を提供しています。また、企業技術支援プログラムや Impact Institute、Research & Advisory などとも運営しています。活動はアジア、太平洋、アフリカを中心に展開され、60 か国以上で約 5 億ドルの民間資本を投資し、1 億 6,000 万人以上の生活にポジティブな影響を与えています。さらに、インパクト検証技術ソリューション「IIX Values™」やグローバルデータハブ「IIX Intelligence™」を通じて、持続可能な中小零細企業（MSME）のデータを収集・分析し、ジェンダー多様性や気候変動対策に関する洞察を提供しています。

IIX 社は、オレンジボンドイニシアティブのステアリングコミッティーのメンバーであり、オレンジボンド原則の策定を主導しています。また、オレンジボンド原則に基づくオレンジボンドの普及に向け、認定検証機関として第三者意見（SPO）の提供も実施しています。

Dole Asia Holdings Pte. Ltd. (以下、「Dole Asia 社」) について

Dole Asia 社は、当社が 2013 年 4 月に Dole Food Company, Inc.（本社：米国カリフォルニア州ウエストレイク・ビレッジ）のアジアにおける青果物事業とグローバルに展開する加工食品事業を取得するにあたり設立されました。Dole Asia 社は、フィリピン、タイに次ぐ第三のパイナップルの生産拠点として、2014 年に Sierra Tropical Limited（本社：シエラレオネ共和国）を設立し、2022 年より、米国・欧州向けのパイナップルの栽培及びパイナップル加工品の生産を行っています。

以上