

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

伊藤忠商事は、「伊藤忠グループ企業理念」及び「伊藤忠グループ企業行動基準」に則り、さまざま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ています。この基本方針に従い、適正かつ効率的な業務執行を確保できるよう、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。東京証券取引所の「コーポレートガバナンス・コード」についても、その趣旨に賛同し、対応を積極的に行っていきます。

伊藤忠商事は、取締役会設置会社、監査役（監査役会）設置会社です。

2015年6月19日現在、当社の取締役会は13名の取締役（内、社外取締役は2名）により構成されており、経営上の重要事項について意思決定を行うと共に、職務執行を監督しています。

当社は3名の社外監査役を含む5名の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。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、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、2011年6月より独立性の高い社外取締役を2名選任しています。更に、2015年5月より取締役会の任意諮問委員会として、社外取締役及び社外監査役を含む委員で構成され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。社外取締役を含む取締役会、社外役員を委

員に含む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企業統治体制は、当社が構築すべきと考えている「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」に合致したものであると考えています。

当社は、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すると共に、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います。HMCは、社長の補佐機関として全社経営方針や重要事項の協議を行い、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審査・協議を行っています。なお、一部の社内委員会では、社外の有識者を委員とし、外部の意見を取入れる仕組みも構築し、運営しています。

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

1997年	ディビジョンカンパニー制を採用	意思決定の迅速化・経営の効率化及び責任の所在の明確化
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
2007年	取締役及び執行役員の任期を1年に短縮	任期中の経営責任を明確化するため
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	コーポレートガバナンス・コードへの対応	指名委員会、ガバナンス・報酬委員会の設置他

コーポレートガバナンス・コードへの対応状況

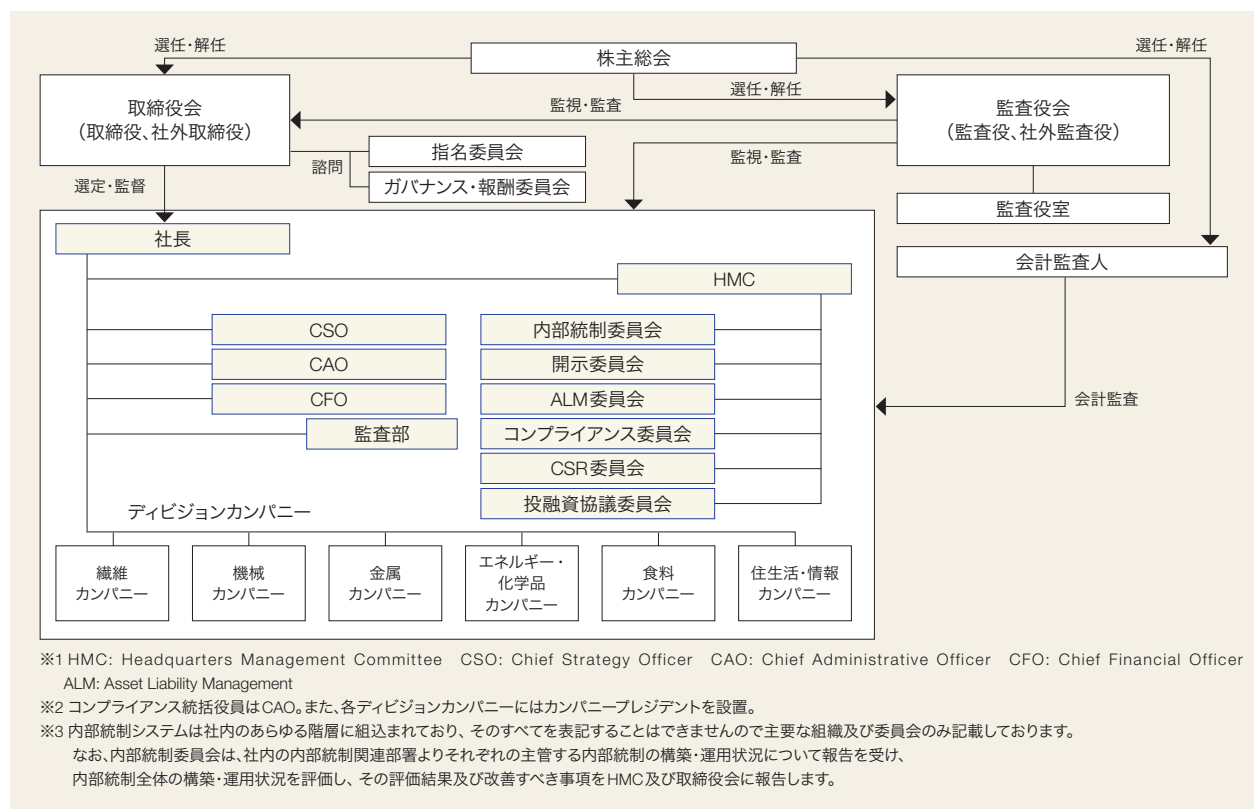
東京証券取引所の「コーポレートガバナンス・コード」への2015年6月時点の対応状況は下記の通りです。

- 取締役会の任意諮問委員会として、取締役会下に指名委員会及びガバナンス・報酬委員会を設置（P108「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」をご参照ください）
- 政策保有株式の保有方針、議決権行使基準等に関する検討を開始（P109をご参照ください）
- 社外取締役及び社外監査役の独立性に関する判断基準について、「コーポレートガバナンス・コード」を受けた当社独自の基準の検討を開始（P109をご参照ください）
- IR基本方針の策定（P111をご参照ください）

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	13名
（内、社外取締役の人数）	（2名）
監査役の人数	5名
（内、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	ガバナンス・報酬委員会及び指名委員会を設置
役員報酬体系 （P81をご参照ください）	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：当社株主に帰属する当期純利益（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
小林 栄三	取締役会長	○	○ (委員長)
岡藤 正広	代表取締役社長	○ (委員長)	○
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		○
川北 力	社外取締役	○	
赤松 良夫	常勤監査役		○
大喜多 治年	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	○	
		(7名)	(7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従来以上に厳選方針としており、トレードメリット等を勘案した厳格な投資基準を適用している他、定期的に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。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。政策保有株式の保有方針や議決権行使基準については現在更に検討を行っており、詳細は本年末までにコーポレート・ガバナンス報告書において開示予定です。

社外取締役及び社外監査役を選任するための

当社からの独立性に関する基準または方針の内容

当社は、社外取締役及び社外監査役の選任にあたって、従来より東京証券取引所が定める「独立役員」の要件を参考に、独立性の確保を重視することとしています。今般の東京証券取引所による「コーポレートガバナンス・コード」策定を受け、当社は社外取締役及び社外監査役の独立性に関する具体的な基準を策定すべく検討を開始しており、本年末までにコーポレート・ガバナンス報告書において開示予定です。

なお、現在の社外取締役2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」の要件を満たしており、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。

社外取締役の選任理由

氏名	選任理由
藤崎 一郎 2013年6月就任	外交官としての長年にわたる経験を通して培われた国際情勢・経済・文化等に関する高い見識を当社の経営に活かすと共に、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、藤崎氏は、「独立性基準」に基づき独立役員の要件を満たしており、また、同氏と当社との間には特別な利害関係は存在しないことから、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しています。
川北 力 2013年6月就任	財務省（及び旧大蔵省）及び国税庁における長年の経験を通して培われた財政・金融・税務等に関する高い見識を当社の経営に活かすと共に、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、川北氏は、「独立性基準」に基づき独立役員の要件を満たしており、また、同氏と当社との間には特別な利害関係は存在しないことから、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しています。

社外監査役の選任理由

氏名	選任理由
間島 進吾 2013年6月就任	公認会計士や大学教授としての豊富な経験と会計及び経理に関する専門知識を活かして、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います。なお、間島氏は、「独立性基準」に基づき独立役員の要件を満たしており、また、同氏と当社との間には特別な利害関係は存在しないことから、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しています。
望月 晴文 2014年6月就任	経済産業省（及び旧通商産業省）等における行政官としての豊富な経験と経済・産業政策等に関する専門知識を活かして、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います。なお、望月氏は、「独立性基準」に基づき独立役員の要件を満たしており、また、同氏と当社との間には特別な利害関係は存在しないことから、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しています。
瓜生 健太郎 2015年6月就任	主に企業法務・国際取引法の分野における弁護士としての豊富な経験と専門知識を活かして、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います。なお、瓜生氏は、「独立性基準」に基づき独立役員の要件を満たしており、また、同氏と当社との間には特別な利害関係は存在しないことから、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しています。

社外取締役によるメッセージ

意思決定プロセスに関する評価

投資を含め案件については、社外役員は取締役会の前に資料に基づきプリーフイングを受けます。その際、疑問点があれば指摘し、必要に応じ追加の資料を要求し、精査します。取締役会では、先立って開かれたHMCで、どういう議論があり、決定に際し、どのような条件が付されたか説明が行われています。これは参考になり、良いプラクティスであると思います。いろいろな視点から検討が行われ、討議が行われていることがよく分かります。これを聞いた上で、決裁条件や結論が妥当か、決定を社外に説明して納得が得られるか、判断します。そして、必要に応じ更なる説明を求め、意見を述べることにしています。

今回、コーポレートガバナンス・コードに従い、伊藤忠商事も取締役会の諮問委員会を設置することになりました。指名や報酬といったガバナンス上重要な事項について社外からの者も含めた取締役、監査役がより深く会社に関わることで、公平性・公正性を増大することが期待されています。社外の役員としても一層の責任をもって取組まなければならない、との感を強くしています。



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權大使
2008年 4月 アメリカ合衆国駐節特命全權大使
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）

コーポレート・ガバナンス及びリスク管理に関する評価

伊藤忠商事は、世界各地で多くのパートナーと多様な仕事をしているので、当社の「使命」を果たすためには、卓越したコーポレート・ガバナンスのもとで、当社の経営方針、理念、高い規範意識を全社員が共有することが特に重要だと思っています。

今般、取締役会の諮問委員会として「指名委員会」と「ガバナンス・報酬委員会」を新設するなどの対応をしました。これは、より良い経営管理のための「手段」のひとつですが、こうしたことも活用して、コーポレート・ガバナンスの実効性を一層向上していきたいと思っています。

また、より良いコーポレート・ガバナンスは、やはり株主の皆さんとの「対話」が基礎になります。この点、当社は、アニュアルレポートが毎年高い評価を得ていることに象徴されるように、IRに力を入れており、大変良いことだと思います。

リスク管理については、不透明で流動的な経済環境を踏まえて、多段階のチェックシステムを設けて取組んでいます。

新しい中期経営計画においては、財務体質強化と収益基盤構築を基本方針とし、投資については、戦略的連携に基づくシナジー創出と共に、スクラップアンドビルドの手法を組み込んだ管理の枠組みを設定しています。こうした投資方針は、既存投資を見直し、新規投資を厳選することで、リスク管理に資するものと考えられます。

この3年間はまさに計画で標榜した「挑戦」の時期です。株主の皆様の期待に応える成果が生み出されるものと期待しています。

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、2015年5月1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。ここでは、2点特筆すべき取組みを抜粋してご紹介します。

「内部統制システムに関する基本方針」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/

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。

コンプライアンス

伊藤忠商事は企業理念を構成する「ITOCHU Values」の一つとして「誠実 (Integrity)」を掲げており、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、伊藤忠商事の各組織、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・レビューを実施するほか、海外現地法人やコンプライアンス管理対象会社等の重点先に対しては現場におけるコンプライアンスの実態把握やリスクの洗い出しを目的とした訪問指導を行っています。更に、発生した事案の傾向、モニター・レビューの結果等を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、順次実行に移しています。また、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。毎年、伊藤忠商事の役職員を含む全社員及び要望のあったグループ会社の社員を対象に、実際に発生したコンプライアンス事案を教材として解説する「コンプライアンス巡回研修」を実施しており、2014年度は70社(受講者数4,800名)と、海外ブロックの全38拠点に対して実施しました。また、「内部情報提供制度規定(ホットライン)」を策定し、各グループ会社でもホットライン制度を設けることで、内部情報提供者の保護を図ると共に、適正な処理の仕組みを含め、不正行為等の早期発見と是正を図っています。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各種是正措置を行うと共に、関与した役員・社員に対し、厳正に対応しています。

IR基本方針

伊藤忠商事では、株主・投資家等のステークホルダーに対する企業・経営情報の説明をコーポレート・ガバナンス上の重要課題の一つと認識しており、適時・適切な情報開示に努めています。

また、2015年5月には「伊藤忠グループ企業理念&企業行動基準」及び東京証券取引所「コーポレートガバナンス・コード」の趣旨・精神を尊重し、法令や規則に基づく適正な情報開示を行うと共に、さまざま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しつつ株主及び投資家等との対話を促進し、長期的な視点での企業価値の向上に資することを目的としてIR基本方針を定めました。本基本方針のポイントは右記の通りです。

- CFOを委員長とする開示委員会の運営
- 適時開示の決定権限、IR室の役割、開示プロセスの整理
- 情報開示、株主投資家との対話に際しての基本原則を策定((1)関係法令及び規則の遵守、(2)透明性、(3)適時性、(4)公正性、(5)継続性、(6)機密性)
- CFOが対話責任者となること、及び経営陣幹部または取締役による積極的な対応を明文化
- CFOによる株主・投資家の意見の取締役会への定期的な報告を明文化
- 持続的な株主価値の増大を図るために理想的と思われるバランスの良い株主構成の実現を図ることを明文化

「IR基本方針」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/ir/policy/>

取締役会開催実績と役員報酬

これまでご説明したコーポレート・ガバナンス体制のもとでの、2014年度の主な取組実績は以下の通りです。

2014年度の会議開催

	2012年度	2013年度	2014年度
取締役会	18回	16回	20回
社外取締役の取締役会への出席状況	97%	96%	95%
社外監査役の取締役会への出席状況	94%	96%	93%
監査役会	15回	14回	14回
社外監査役の監査役会への出席状況	96%	100%	94%

2014年度の実績における
主な意思決定事例

- ① 【2015年1月20日】中国最大のコングロマリット・CITIC Limited、アジア有数の大手コングロマリット・Charoen Pokphand Group Company Limitedとの3社間での戦略的業務・資本提携
- ② 【2014年7月24日】Charoen Pokphand (チャロン・ポカパン)グループとの業務提携契約の締結、第三者割当による新株式の発行及びC.P. Pokphand Co. Ltd.株式取得等
- ③ 【2014年7月24日】自己株式取得に係る事項の決定
- ④ 【2015年3月3日】中期経営計画基本方針

2014年度の役員報酬実績

区分	人員数(人数)	支給額(百万円)	内訳	報酬限度額
取締役 (内、社外)	13 (2)	1,507 (24)	① 月例報酬 837百万円 ② 賞与 670百万円 下記「取締役賞与の算定式」をご参照ください。	① 月例報酬総額として年額12億円 (内、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 (内、社外)	5 (3)	122 (33)	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 (内、社外)	18 (5)	1,629 (57)		

※ 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おります。

取締役(社外取締役を除く)の報酬は、①月例報酬と②業績連動型の賞与とにより構成されており、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応じて決定され、②賞与は当社株主に帰属する当期純利益(連結)に基づき総支給額が決定される仕組みをとっております。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、賞与は支給しておりません。

2015年度の役員報酬予定(算定式)

2015年度の取締役賞与は2015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92回定時株主総会終了後、支払います。

総支給額

総支給額(最大10億円) = (2015年度当社株主帰属当期純利益(連結) - 1,000億円)

×0.35% × 対象となる取締役の役位ポイントの総和 ÷ 55

総支給額は①第92期有価証券報告書に記載される2015年度当社株主帰属当期純利益(連結)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(連結)が1,000億円に満たない場合は0円)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、または②10億円、のいずれか少ない額です。

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(1,000円未満切り捨て)。但し、個別支給額の限度額は下記の通りです。

	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
ポイント	10	5	4	3
個別支給額の限度額	181.8百万円	90.9百万円	72.7百万円	54.5百万円

コンプライアンス

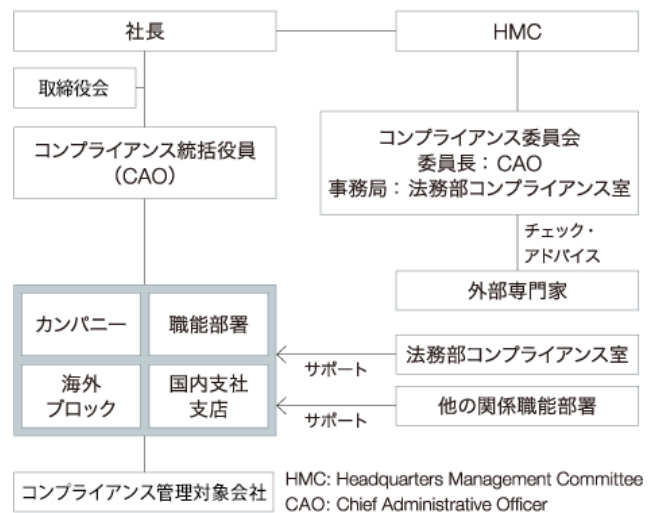
伊藤忠グループのコンプライアンス推進体制とマネジメント

伊藤忠グループでは、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、海外現地法人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」）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。本社の各組織、海外現地法人及びコンプライアンス管理対象会社において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括役員（CAO）及び監査役に報告し、重大「コンプライアンス関連事案」については、適宜取締役会へ報告しています。

伊藤忠商事の各組織、海外現地法人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・所在地域の法制度など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、コンプライアンス体制の整備につき「伊藤忠グループコンプライアンスプログラム」で示しています。

全社的な活動としては、コンプライアンス体制の整備・運用状況につき、年に一度、モニター・レビューを実施するほか、海外現地法人やコンプライアンス管理対象会社などの重点先に対しては現場のコンプライアンスの実態把握やリスクの洗い出しを目的とした訪問指導を行うなど、体制運用に重点を置いた活動に取り組んでいます。更に、発生した事案の傾向、モニター・レビューの結果等を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、順次実行に移しています。

■ コンプライアンス体制



■ 内部情報提供制度（ホットライン）

伊藤忠商事は「内部情報提供制度（ホットライン）規程」を策定しており、各コンプライアンス管理対象会社でもホットライン制度を設けることで、内部情報提供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がっています。

伊藤忠商事のホットライン制度は、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）、内部情報提供者に対し報復など不利益な取扱いを行うことを禁止し、情報提供者が匿名で通告することを可能としています。

コンプライアンス意識向上の社員教育

■ コンプライアンス巡回研修の実施

伊藤忠商事の役職員を対象に、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解説する「コンプライアンス巡回研修」を定期的に実施しました。またグループ会社各社で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、要望のあった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。2014年度は70社（受講者数延4,800名）と全海外ブロックの38拠点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。2013年度は本社およびグループ会社52社（受講者数延6,300名）に対して研修を実施しました。

■ 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。2013年度はグループ社員のうち約3万名を対象に調査を実施し、27,598人から回答を得ました（回答率90.7%）。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、2015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。

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す。「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。代理店ガイドラインでは、贈賄の受け渡しの窓口となり得る国際取引（海外の公共事業又は公的機関による調達案件）に関連して起用する代理店及びコンサルタントの新規起用・更新の判断指針を示し個別審査しています。代理店及びコンサルタントとの契約書を含む贈賄リスクの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。

役員及び社員教育等で「不正利益供与禁止規程」及び「3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。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」が優れた事業者にとえられる「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、情報の取り扱いに関する行動規範を示し、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事業会社に対して、個人情報管理モニター・レビューを業務部・法務部主催で行っています。8回目当たる2014年度は、各部署巡回型の説明会にて、個人情報保護法や、昨今の個人情報漏えい事件や経産省個人情報ガイドラインの改正（平成26年12月12日付）を受けた対応について、説明が行われました。

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。