

コーポレートガバナンス・ガイドライン

株式会社伊藤園

本ガイドラインは、伊藤園グループ（以下「当社グループ」といいます）の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目的として、当社のコーポレートガバナンスに関する基本的な考え方の指針を定めるものです。

第1章 総則

（経営理念とコーポレートガバナンスに関する基本的な考え方）

第1条 当社グループの経営理念は、「お客様第一主義」です。伊藤園グループ基本綱領の中で、当社グループは、そこに働くすべての人とその家族、そして広く社会全体のために存在し、国・地域社会・消費者・株主・販売先・仕入先・金融機関等のステークホルダーと協調して、企業の社会的責任を果たすことを経営の根幹としています。このグループ経営理念が、当社グループの企業倫理の基本的な考え方であり、コーポレートガバナンスを支える不変の真理です。当社グループは、すべてのステークホルダーの信頼に応え、持続可能な社会の実現に向けた経営を全役員及び全従業員一丸となって積極的に推し進めます。

当社グループは、この理念に基づき、「健康創造企業」として、中長期ビジョン「世界のティーカンパニー」を目指します。また、世界中のお客様の健康に貢献することにより、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上につなげ、より一層のコーポレートガバナンス強化に取り組みます。

（基本原則）

第2条 当社は、前条の経営理念と基本的な考え方の下、次の基本原則に従って、コーポレートガバナンスの充実に努めます。

① 株主の権利・平等性の確保

当社は、株主の権利が実質的に確保されるよう適切な対応を行うとともに、株主がその権利を適切に行使することができる環境の整備を行います。

② ステークホルダーとの適切な協働

当社は、ステークホルダーとの適切な協働に努め、その権利・立場や健全な事業活動倫理を尊重する企業文化・風土を醸成します。

③ 適切な情報開示と透明性の確保

当社は、会社の財政状態・経営成績等の財務情報や、経営戦略・経営課題、リスクやガバナンスに係る情報等の非財務情報について、法令に基づく開示を適切に行うとともに、法令に基づく開示以外の情報提供にも主体的に取り組みます。また、そのような情報が、正確で利用者にとって分かりやすく、有用性の高いものとなるように努めます。

④ 取締役会の監督の実効性

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のため、取締役会による業務執行の監督機能の実効性確保に努めます。

⑤ 株主との建設的な対話

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のため、株主との間で建設的な対話を行います。

第2章 当社のコーポレートガバナンス体制

(当社のコーポレートガバナンス体制に関する考え方)

第3条 監査役会設置会社である当社は、適切なコーポレートガバナンスを実現するために、監査役が当グループ会社の代表取締役、担当取締役又は従業員に対し、営業の状況、意思決定のプロセス等の確認を行い、監査を実施します。

2. 当社は、外部有識者である社外監査役及び社外取締役の意見を経営に真摯に反映させることで透明性を高めます。

3. 監査役は、取締役会に出席し、監査の状況につき会社全般又は個別案件ごとに客観的かつ公平に意見を述べるとともに、監査役会での監査方針に従い取締役の業務執行を監査します。

(指名・報酬委員会)

第4条 指名・報酬委員会は、取締役等の指名・報酬などの特に重要な事項に関する検討に当たり独立社外取締役の適切な関与・助言を得ることにより、取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化することを目的として設置します。

2. 指名・報酬委員会は、社外取締役を含む取締役の委員3名以上で構成し、その過半数は独立社外取締役とします。
3. 指名・報酬委員会の委員は、取締役会の決議により選任します。
4. 指名・報酬委員会の委員長は、独立社外取締役である委員の中から、指名・報酬委員会の決議によって選定します。
5. 指名・報酬委員会は、取締役会の諮問に基づき次の事項を審議し、その審議結果を取締役に答申します。

(1) 取締役会の構成に係る方針

(2) 取締役、執行役員及び監査役の選解任、候補者案に関する事項

(3) 代表取締役の選定・解職案、役付執行役員に関する事項

(4) 代表取締役社長の後継者計画に関する事項

(5) 取締役、執行役員の報酬枠・報酬制度、報酬額及び監査役の報酬枠に関する事項

(6) 主要な子会社及び関連会社の役員人事、報酬に関する事項

(7) その他コーポレートガバナンスに関する事項

(取締役会の役割)

第5条 取締役会は、経営全般に対する監督機能を担い、経営の公正性・透明性を確保するとともに、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を促し、収益力・資本効率等の改善を図るべく、法令上取締役会が決定すべき事項とされている重要な業務執行の決定等を通じて、迅速・果断な意思決定を行います。

2. 前項の重要な業務執行の決定等以外の業務の執行及びその決定については、執行役員会等の下位の会議体及び当該業務の担当役員、執行役員等に権限委譲を行うとともに、取締役会はそれらの会議体及び役員等の職務執行の状況を監督します。

(取締役会の構成)

第6条 当社の取締役会の構成は、経営戦略等に照らして知識・経験・能力を考慮し、全体としてバランス良く備え、取締役会における実効性ある意思決定及び実質的な議論を確保するために必要かつ適切な人数で構成することを基本とし、ジェンダーや国際性、職歴、年齢の面を含む多様性の確保の観点にも十分配慮して決定します。

(取締役の指名方針及び指名・解任手続き)

第7条 当社の取締役候補者は、次の指名方針に基づき、指名・報酬委員会における客観的かつ透明性の高い審議を尊重し、取締役会にて決定します。

(1) 取締役（社外取締役を除く）

当社の事業運営に精通し、豊富な知識、経験を有し、人格的にも当社の経営に関与するのに相応しい者

(2) 社外取締役

- ① 当社の経営理念、当社グループの社会的責務や役割を深く理解する者
- ② 経営に対する豊富な経験と幅広い知見、法務、財務会計、税務、金融等に関する専門的知見を有し、客観的かつ専門的な見地から当社経営に対する全般的な助言、監督が期待される者
- ③ 当社の独立性判断基準を満たし、一般株主との間で利益相反が生ずるおそれがないと認められる者

2. 取締役会は、取締役に法令・定款違反、その他職務を適切に遂行することが困難と認められる事由が生じた場合には、指名・報酬委員会の審議を尊重し、当該取締役の役位の解職その他の処分又は株主総会に対する解任議案の提出について、審議のうえ決定します。

(監査役の指名方針及び指名手続き)

第8条 当社の監査役候補者は、次の指名方針に基づいて、指名・報酬委員会にて審議し、監査役会の同意を得て、取締役会にて決定します。

(1) 監査役（社外監査役を除く）

- ① 当社の事業運営に関する豊富な知識、経験を有する者
- ② 公正かつ客観的な立場から取締役の業務執行状況を監査し、経営の健全性及び透明性の向上に貢献できる者

(2) 社外監査役

- ① 当社の経営理念、当社グループの社会的責務や役割を深く理解する者
- ② 社外監査役としての役割を十分認識し、企業経営、経済、法務、会計、税務、監査等の分野における知識や経験を生かして、中立的・客観的な視点で取締役の業務執行状況を監査し、経営の健全性及び透明性の向上に貢献できる者
- ③ 当社の独立性判断基準を満たし、一般株主との間で利益相反が生ずるおそれがないと認められる者

（取締役の報酬決定方針及び決定手続き）

第9条 取締役の報酬等は、当社のコーポレートガバナンスに関する基本的な考え方や報酬の基本方針に沿って、客観性及び透明性を確保するため、独立社外取締役が過半数を占める指名・報酬委員会において審議します。取締役会は、指名・報酬委員会からの答申を尊重して決定します。

2. 取締役の個別報酬等は、指名・報酬委員会において、その内容が基本方針と整合していることや、報酬基準に基づいて評価されていることなどを審議し、取締役会は、指名・報酬委員会の答申を尊重して決定します。

(1) 基本方針

- ① 伊藤園グループ経営理念「お客様第一主義」に沿って、企業の持続的発展と企業価値を高める報酬であること
- ② 取締役の役割・責任の大きさと業績貢献に応じた報酬であること
- ③ 株価との連動性を高めることで、株主の皆様との共有を図り、経営への動機付けとなる報酬であること
- ④ 客観的かつ公平な審議に基づき、外部データを参考に決定された報酬であること

(2) 報酬構成

社内取締役の報酬等は、固定報酬と業績連動報酬で構成し、報酬等の構成比率は、固定報酬約70%、業績連動報酬約30%とします。社外取締役の報酬等は、固定報酬のみとします。

(i) 固定報酬（基本報酬）

固定報酬は、株主総会にて決議された報酬限度枠の範囲内における金銭報酬とし、原則、月次払いとします。社内取締役の報酬額は、業績及び計画の達成状況を勘案の上、決定します。

(ii) 業績連動報酬

業績連動報酬は、当社の株価との連動性を高め、株価変動による影響を株主の皆様と共有する立場に置くことによって、取締役の当社の株価や業績への関心度を高め、株価上昇及び業績向上への意欲や士気を一層高めることを目的とし、業績報酬と株式報酬で構成します。

業績報酬は、業績評価に基づく金銭報酬とし、原則、月次払いとします。

株式報酬は、業績連動株式報酬型ストックオプションとしての新株予約権を報酬とし、各取締役に付与される新株予約権は、業績を厳密に評価して年1回決定します。

① 業績連動報酬の評価

評価は、業績と報酬を連動させるため、経営指標を業績項目として設定し、役位別に連結・個別の割合基準を定めるとともに、各担当内容を勘案した上、それぞれの経営指標にポイントを付与することで総合評価をします。

② 業績項目となる経営指標

業績項目となる経営指標は、主に「売上高(成長性)」、「営業利益(収益性)」、「営業キャッシュ・フロー(安定性)」、「1株当たり当期純利益(収益性)」、「自己資本利益率(効率性)」、「株主資本配当率(株主還元)」等の指標とします。

(監査役の報酬決定方針及び決定手続き)

第10条 監査役の報酬は、指名・報酬委員会において審議し、取締役会にて決定します。

その報酬額は、株主総会にて決議された報酬枠の範囲内とし、固定月額報酬のみとします。

2. 監査役の個別報酬は、監査役会において各監査役の協議の上、決定します。

(取締役及び監査役の研修等の方針)

第11条 当社は、取締役及び監査役が、その役割及び機能を果たすために必要とする情報を収集・提供し、取締役及び監査役の職務執行を支援するほか、必要な研修等を実施します。

2. 当社の社外取締役及び社外監査役については、その役割及び機能を果たすために、当社グループの経営戦略、経営計画、各種事業の状況、経営課題等につき、その就任時及び就任後適時に、各主管部署からの説明などにより、十分な理解を図ります。

(取締役会実効性評価)

第12条 取締役会は、毎年、各取締役の自己評価等を基にして、取締役会全体の実効性について評価・分析し、その更なる向上に活用します。

第3章 ステークホルダーの利益保護に関する対応

(関連当事者間取引の管理体制)

第13条 当社がその役員や主要株主等との取引を行う場合には、当該取引が当社及び株主共同の利益等を害することが無いよう、取引条件が一般の取引と同様であることが明白な場合を除き、当該取引についてあらかじめ取締役会に付議し、その承認を得るものとします。

(株式の政策保有に関する方針)

第14条 当社は、原則として株式を保有しない方針です。ただし、株式を保有することに

より、円滑な取引、仕入又は資金調達ができると判断できる場合に、政策保有を行います。また、当社グループの中長期的な企業価値向上に資すると認められない場合には、段階的に縮減する方針とします。

2. 当社は、前項ただし書に基づき保有する上場株式（以下「政策保有株式」といいます）について、毎年の取締役会で、個別銘柄毎に投下資本に対するリターンが資本コストを上回っているかを検証します。また、中長期的な取引先との関係維持・強化の観点から、保有意義の確認を行い、経済合理性と保有意義が希薄化してきた銘柄については、相手先企業と対話の上、売却及び縮減を進めることを取締役会において確認します。
3. 当社は、政策保有株式にかかる議決権の行使については、各議案の内容を精査し、当社及び保有先の企業価値の向上に資するものか否かを総合的に判断した上で適切に行います。

（企業倫理ホットライン制度）

第15条 当社は、グループ各社及び当社の法令違反行為等の行為について、直接、従業員等が、当社に情報提供する手段として、社内の通報窓口及び社外の弁護士による通報窓口を整備します。

（株主との建設的な対話に関する方針）

第16条 当社は、自社の資本コストを的確に把握した上で、経営陣幹部等による株主との建設的な対話を通じて、株主の声に耳を傾け、その関心・懸念に正当な関心を払うとともに、事業ポートフォリオの見直しや、設備投資・研究開発投資・人的資本への投資等を含む自らの経営方針を分かりやすい形で明確に説明しその理解を得る努力を行います。

（資本政策の基本的な方針）

第17条 当社は、持続的な成長と企業価値の向上の実現を目指し、安定した財務基盤を維持しながら、資本コストを上回る利益の創出と成長領域への投資を行います。

2. 当社は、安定的・継続的な株主還元を基本方針とし、連結総還元性向40%以上を目標にします。自己株式取得について、当社は、資本効率の向上に資する株主還元策として、必要と判断した場合は機動的に実施します。
3. 当社は、支配権の変動や大規模な希釈化をもたらす資本政策については、取締役会にてその必要性及び合理性を十分に議論し、株主に対する説明責任を果たします。

(多様性に関する考え方)

第18条 当社グループは創業以来、他に類を見ない素晴らしい企業にすることを目的とした伊藤園グループ基本綱領を定めています。この中で人材の登用については、単なる年功、学歴、門閥等は問わず、真に実力のある者を登用する実力主義を原則としています。この原則の下、人材の性別・国籍・年齢・中途採用者・障がいの有無等によって与えられる機会が損なわれることはなく、個々の能力や適性に応じた多様な人材が活躍できる環境を整備します。この実力主義の考え方に基づく組織文化を育むことで、「世界のティーカンパニー」の実現を目指します。

(1) 人材育成方針

当社は、実力主義の考えの下、チャンスは社員一人ひとりに平等であり、評価は公正に行うことを基本として人材育成に力を入れます。グループ経営理念「お客様第一主義」の実践を根幹に、多様な人材の育成や働き方改革等、社員一人ひとりが健康でいきいきと働ける健康経営を推進します。

(2) 社内環境整備方針

当社では、多様な人材が一人ひとりの状況に応じて柔軟に働き方を選択できるようにすることで、ワークライフバランスを推進し、誰もが働きやすい職場になるよう環境整備を行います。

(サステナビリティの基本的な方針)

第19条 当社グループは、「お客様第一主義」の経営理念に基づき、中長期ビジョン「世界のティーカンパニー」の実現に向けて、CSV 経営の実践及び ESG の推進により、環境・社会課題の解決と企業価値向上の両立を目指して取り組みます。そのため、「伊藤園グループ CSR 憲章」に基づき、国際規格 ISO26000 に則した7つの中核主題、組織統治・人権・労働慣行・環境・公正な事業慣行・消費者課題・コミュニティへの参画及びコミュニティの発展、を推進テーマに設定し、特に「消費者課題」「コミュニティへの参画・発展」「環境」を重要課題と位置付けています。

(買収防衛策に関する考え方)

第20条 当社は、買収防衛策を導入していません。当社は、すべてのステークホルダーとの関係を密にして、業績を上げかつ当社を深く理解していただき、企業価値を常に高めることが重要と考えています。

2. 当社の株式が公開買付けに付された場合には、公開買付けを行う者に対して、当社グループの企業価値向上施策について説明を求めるとともに、取締役会の意見等を開示します。

2015年12月1日 制定

2018年12月3日 改定

2021年12月1日 改定

別紙

＜当社の独立社外役員にかかる独立性判断基準＞

東京証券取引所が定める社外役員の独立性基準を踏まえて、以下を当社の独立社外役員の独立性判断基準とします。

- (1) 次のAからFまでのいずれについても該当せず、一般株主との利益相反の生じるおそれがないと認められる者
- A. 当社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
 - B. 当社の主要な取引先又はその業務執行者
 - C. 当社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家又は法律専門家（当該財産を得ている者が法人、組合等の団体である場合は、当該団体に所属する者をいう。）
 - D. 最近において、次に該当していた者
 - (a) A、B又はCに掲げる者
 - E. 就任の前10年以内のいずれかの時において次の(a)から(c)までのいずれかに該当していた者
 - (a) 当社の親会社の業務執行者又は業務執行者でない取締役
 - (b) 当社の親会社の監査役（社外監査役を独立役員として指定する場合に限る。）
 - (c) 当社の兄弟会社の業務執行者
 - F. 次の(a)から(g)までのいずれかに掲げる者（重要でない者を除く。）の近親者
 - (a) AからEまでに掲げる者
 - (b) 当社の子会社の業務執行者
 - (c) 当社の子会社の業務執行者でない取締役又は会計参与（社外監査役を独立役員として指定する場合に限る。）
 - (d) 当社の親会社の業務執行者又は業務執行者でない取締役当社の子会社の業務執行者
 - (e) 当社の親会社の監査役（社外監査役を独立役員として指定する場合に限る。）

- (f) 当社の兄弟会社の業務執行者
 - (g) 最近において (b)、(c) 又は当社の業務執行者（社外監査役を独立役員として指定する場合にあっては、業務執行者でない取締役を含む。）に該当していた者
- (2) 上記AからFのいずれかに該当する場合であっても、その状況を総合的に判断の上、一般株主との利益相反の生じるおそれがなく、その理由について対外的に適切に説明できると認められる者