

2023年7月26日

## コーポレートガバナンス・ガイドライン

株式会社伊藤園

### 目次

<p><b>第1章 総則</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. 目的</li><li>2. コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方</li><li>3. 制定・改廃</li></ol> <p><b>第2章 コーポレートガバナンス体制</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. 機関設計</li><li>2. 取締役会</li><li>3. 監査等委員会</li><li>4. 指名・報酬委員会</li><li>5. 取締役の指名方針</li><li>6. 取締役の報酬決定方針</li><li>7. 内部統制</li><li>8. 取締役・独立社外取締役</li><li>9. 情報入手・支援体制</li><li>10. 取締役のトレーニング</li><li>11. 会計監査人</li></ol>	<p><b>第3章 株主の権利・平等性の確保</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. 株主の権利・平等性の確保</li><li>2. 株主総会</li><li>3. 資本政策の基本的な方針</li><li>4. 政策保有株式に関する方針</li><li>5. 買収防衛策に関する考え方</li><li>6. 関連当事者間取引</li></ol> <p><b>第4章 株主以外のステークホルダーとの関係</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. ステークホルダーとの適切な協働</li><li>2. サステナビリティ</li><li>3. 多様性の確保</li><li>4. 内部通報</li></ol> <p><b>第5章 適切な情報開示及び株主との建設的な対話</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. 情報開示と透明性の確保</li><li>2. 情報開示の充実</li><li>3. 株主との建設的な対話</li><li>4. 経営計画の策定・公表</li></ol> <p>別紙</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. 取締役の報酬等に関する決定方針</li><li>2. 社外取締役の独立性判断基準</li></ol>
--	--

本ガイドラインの各項目の（）内の番号は、東京証券取引所が定めるコーポレートガバナンス・コードの各原則を示す。

## 第1章 総則

### 1. 目的 (2-1、3-1(i))

- ・ 本ガイドラインは、グループ経営理念「お客様第一主義」に基づき、当社グループ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、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。

### 2. コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方 (3-1(ii))

- ・ 当社は、グループ経営理念の下、持続的な成長と企業価値を高めるため、国・地域社会、消費者、株主、販売先、仕入先、金融機関、従業員等のステークホルダーと積極的に協調して、企業の社会的責任を果たすことを経営の根幹とし、コーポレートガバナンスを支える基本的な考え方とする。
- ・ 当社は、世界中のお客様の健康に貢献する「健康創造企業」として、「世界のティールカンパニー」という長期ビジョンの実現に向けて、より一層のコーポレートガバナンス体制の強化・充実に取り組む。

### 3. 制定・改廃

- ・ 本ガイドラインの制定・改廃は、取締役会の決議により行う。

## 第2章 コーポレートガバナンス体制

### 1. 機関設計 (4、4-2、4-10)

- ・ 当社は、取締役会の監督機能を強化し、コーポレートガバナンスの一層の充実を図るため、会社法上の監査等委員会設置会社を採用する。
- ・ 当社は、取締役会による経営の監督機能の強化と意思決定の迅速化を図るため、執行役員制度を導入するとともに、経営の客観性と透明性を高めるため、取締役会の諮問機関として独立社外取締役を過半数とする指名・報酬委員会を設置する。

### 2. 取締役会

#### (1) 取締役会の役割・責務 (4、4-1、4-1①②③、4-2、4-3)

- ・ 取締役会は、株主に対する受託者責任・説明責任を踏まえ、収益力・資本効率等の改善を図るべく経営全般に対する監督機能を担い、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目指す。
- ・ 取締役会は、経営理念、経営戦略、経営計画等の会社の方向性を定めるとともに、法令及び定款に定めるもののほか、重要な業務執行の決定を行う。
- ・ 取締役会は、業務執行の機動性を高めるため、業務執行の意思決定は、業務執行取締役

役、執行役員等へ権限を委譲し、その迅速・果敢な意思決定を支援するとともに、その職務の執行状況を監督する。委任範囲は社内規程に定める。

- ・ 取締役会は、サステナビリティ、人的資本・知的財産等への投資を含む中長期経営計画の進捗状況などを監督する。また、計画が目標未達の場合、その原因や対応内容を分析し、それを次期以降の計画に反映させる。
- ・ 取締役会は、会社の業績等の評価を行い、その評価を基に取締役・執行役員の人事・報酬を客観性・透明性ある手続に従い決定するとともに、代表取締役社長の後継者計画・育成等について監督する。

#### (2) 取締役会の構成 (4-6、4-8、4-11、4-11①②)

- ・ 取締役の員数は、定款の定めにより、取締役（監査等委員である取締役を除く。）11名以内、監査等委員である取締役4名以内とする。
- ・ 取締役会の監督機能を高めるため、取締役総数の内、独立社外取締役を3分の1以上とする。
- ・ 取締役会は、役割・責務を実効的に果たすため、経営戦略等に照らして知識・経験・能力を全体としてバランス良く備え、ジェンダーや国際性、職歴、年齢の面を含む多様性と適正規模を両立すべく構成する。また、各取締役の有する知識・経験・能力等の組み合わせや取締役の選任方針等を開示する。
- ・ 独立社外取締役には、他社での経営経験を有する者を含めて選任する。

#### (3) 取締役会の審議活性化 (4-12、4-12①(i)(ii)(iii)(iv)(v))

- ・ 取締役会は、社外取締役を含む各取締役が自由闊達で建設的な議論・意見交換が行われるように運営する。
- ・ 取締役会の年間スケジュールや主な審議事項は、あらかじめ設定し、十分な審議時間を確保するとともに、取締役が十分に検討できるよう事前に資料を配布し、必要な情報を提供し、必要に応じて説明を行う。

#### (4) 取締役会の実効性評価 (4-11、4-11③)

- ・ 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分析・評価を行い、その更なる機能の向上に活用する。また、その評価結果の概要を開示する。

### 3. 監査等委員会

#### (1) 監査等委員会の役割・責務 (4-4)

- ・ 監査等委員会は、株主に対する受託者責任を踏まえ、独立した客観的な立場から、取締役の職務執行の監査を行うとともに、監査等委員である取締役・会計監査人の選解任や監査報酬に係る権限等を適切に行使する。

- ・ 監査等委員会は、監査等委員会監査等基準、監査計画等を定め、各監査等委員である取締役による監査の実効性を確保するための体制を整備する。
- ・ 監査等委員会は、内部監査部門、代表取締役及び社外取締役と適宜情報交換等を行い連携に努める。

(2) 監査等委員会の構成 (4-4①、4-11)

- ・ 監査等委員会は、3名以上、定款の員数以内とし、その過半数を社外取締役とする。
- ・ 監査等委員会は、監査等委員である取締役の中から常勤の監査等委員を選定する。
- ・ 監査等委員である取締役には、適切な経験・能力及び必要な財務・会計・法務等に関する知識を有する者、特に財務・会計に関する相当程度の知見を有する者は1名以上を選任する。

(3) 会計監査人及び内部監査部門等との連携 (3-2①(i)(ii)、3-2②(i)(ii)(iii)(iv))

- ・ 監査等委員会は、会計監査人及び内部監査部門と十分に連携し、適正な監査を行うことができる体制を整備する。
- ・ 監査等委員会は、会計監査人の評価基準を策定し、独立性・専門性や職務執行状況の確認を行う。
- ・ 取締役会及び監査等委員会は、会計監査人による高品質な監査を可能とする十分な監査時間を確保し、代表取締役社長や財務担当取締役など経営陣との面談や、内部監査部門や社外取締役との情報交換など十分な連携を確保するとともに、会計監査人が不正を発見し適切な対応を求めた場合や不備・問題点を指摘した場合、適切な対応を行う。

#### 4. 指名・報酬委員会

(1) 指名・報酬委員会の役割・責務 (4-1③、4-10、4-10①)

- ・ 指名・報酬委員会は、取締役等の指名・報酬などコーポレートガバナンスに関する重要事項の検討に当たり、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する。
- ・ 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する。

- ① 取締役会の構成に係る方針
- ② 取締役、執行役員を選解任、候補者案に関する事項
- ③ 代表取締役の選定・解職案、役付取締役・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、執行役員の報酬制度・報酬枠及び報酬額に関する事項
- 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

(2) 指名・報酬委員会の構成 (4-8①②、4-10①)

- ・ 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する。
- ・ 委員は取締役会の決議により選定し、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り選定する。

5. 取締役の指名方針 (3-1(iv)(v)、4-3①②③、4-6、4-8、4-11、4-11①②)

(1) 取締役 (監査等委員である取締役を除く。)

① 指名方針

- ・ 取締役会は、取締役候補者の次の指名方針を、指名・報酬委員会の審議を経て定める。
  - < 社内取締役 >
    - ・ 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
  - < 社外取締役 >
    - ・ 当社グループの経営理念、社会的責務や役割を深く理解する者
    - ・ 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
    - ・ 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 選解任手続

- ・ 取締役会は、上記指名方針に基づいて取締役候補者を選任し、指名・報酬委員会の審議を経て、株主総会に付議する議案を決定する。
- ・ 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、当該取締役の役位の解職その他の処分及び株主総会に付議する解任議案について、指名・報酬委員会の審議を経て決定する。
- ・ 候補者の選解任理由・兼任状況については、株主総会招集通知に記載する。

(2) 監査等委員である取締役

① 指名方針

- ・ 取締役会は、監査等委員である取締役候補者の次の指名方針を、指名・報酬委員会の審議を経た後、監査等委員会の同意を得て定める。
  - < 社内監査等委員 >
    - ・ 当社の事業運営に関する豊富な知識、経験を有する者
    - ・ 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・監督し、経営の健全性及び透明性の向上に貢献できる者

< 社外監査等委員 >

- ・当社グループの経営理念、社会的責務や役割を深く理解する者
- ・社外監査等委員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・監督し、経営の健全性及び透明性の向上に貢献できる者
- ・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 選解任手続

- ・取締役会は、上記指名方針に基づいて監査等委員である取締役候補者を選任し、指名・報酬委員会の審議を経た後、監査等委員会の同意を得て、株主総会に付議する議案を決定する。監査等委員である取締役の解任については、指名・報酬委員会の審議を経て、株主総会に付議する議案を決定する。
- ・候補者の選解任理由・兼任状況については、株主総会招集通知に記載する。

6. 取締役の報酬決定方針（3-1(iii)、4-2①）

(1) 取締役（監査等委員である取締役を除く。）

- ・当社は、取締役の報酬が持続的な成長及び中長期的な企業価値向上に向けた健全なインセンティブとなるよう報酬制度を設計し、その方針・手続を定める（別紙1）。

(2) 監査等委員である取締役

- ・監査等委員である取締役の報酬は、固定月額報酬のみとし、株主総会にて決議された報酬総額の範囲内とする。個別報酬は、監査等委員会において各監査等委員である取締役の協議の上、決定する。
- ・取締役会は、報酬総額について、指名・報酬委員会の審議を経て、株主総会に付議する議案を決定する。

7. 内部統制（4-3、4-3④、4-13③）

- ・取締役会は、「内部統制システムの基本方針」を定め、コンプライアンス、リスクマネジメント、財務報告の信頼性確保等についての体制を構築し、その運用状況について、内部監査部門等を活用し、監督する。
- ・コンプライアンスについて、担当取締役を委員長とするコンプライアンス委員会は、コンプライアンス意識の浸透・体制の運用状況等を確認し、取締役会に報告する。
- ・リスクマネジメントについて、代表取締役社長を委員長とするリスクマネジメント委員会は、当社グループのリスク情報・対応状況等を把握し、取締役会に報告する。
- ・財務報告の信頼性については、「財務報告に係る内部統制の基本方針」を定める。内部統制担当の取締役を委員長とする内部統制推進委員会は、その整備・運用状況を評価し、取締役会に報告する。
- ・内部監査部門は、代表取締役社長の直轄組織として、監査計画を基に業務全般にわた

る監査や内部統制システムの整備・運用状況等の監査を行う。その監査結果等は、取締役会及び監査等委員会に対しても報告を行う。

## 8. 取締役・独立社外取締役

### (1) 取締役（4-4、4-5、4-11②）

- ・ 取締役は、株主に対する受託者責任を認識し、ステークホルダーとの適切な協働を確保し、当社グループの企業価値向上及び株主共同の利益のために、取締役としての職務を執行する。
- ・ 監査等委員である取締役は、株主に対する受託者責任を認識し、当社グループの企業価値向上及び株主共同の利益のために、独立した客観的な立場から取締役・経営陣等の職務執行や主要子会社等の監査を行うとともに、他の監査等委員である取締役とも情報を共有しながら、取締役会にて、又は経営陣に対し適切に意見を述べる。
- ・ 取締役は、その役割・責務を果たすために必要な情報を能動的に入手するとともに、職務に必要な時間・労力をその職務に振り向ける。

### (2) 独立社外取締役（4-7(i)(ii)(iii)(iv)、4-8、4-8①②、4-9）

- ・ 独立社外取締役は、経営への助言、経営の監督、利益相反の監督を行うとともに、ステークホルダーの意見を取締役会に適切に反映させる。
- ・ 独立社外取締役は、独立社外役員相互の情報交換・認識共有を図るため、定期的に会合を開催するとともに、互選により筆頭独立社外取締役を定め、代表取締役社長・経営陣との連絡・調整や監査等委員会等との連携体制の強化を図る。
- ・ 取締役会は、経営の透明性及び監督機能を高めるため、社外取締役の独立性判断基準（別紙2）を定める。

## 9. 情報入手・支援体制（4-13、4-13①②）

- ・ 当社は、取締役がその役割・責務を果たすために必要とする情報を収集・提供し、取締役の職務執行を支援する体制を整備する。
- ・ 取締役は、必要に応じて、会社の費用で外部専門家の助言を受けることができる。
- ・ 取締役会・監査等委員会は、必要な情報の提供が確保されているか確認を行う。

## 10. 取締役のトレーニング（4-14、4-14①②）

- ・ 当社は、取締役がその役割・責務を適切に果たすために、当社グループの経営戦略、経営計画、事業概要、経営課題等について、その就任時及び就任後適時に説明を行う。
- ・ 当社は、必要に応じて専門家による研修等を実施し、又はその機会を提供し、外部研修に出席する場合の費用を負担する。取締役会は、上記機会の提供、支援状況等の確認を行う。

#### 11. 会計監査人（3-2）

- ・ 当社は、会計監査人が株主・投資家に対して責務を負っていることを認識し、会計監査人の適正な監査の確保に向けて適切な対応を行う。

### 第3章 株主の権利・平等性の確保

#### 1. 株主の権利・平等性の確保（1、1-1、1-1①②③）

- ・ 当社は、株主の権利を実質的に確保するため、少数株主や外国人株主にも十分に配慮し、株主が権利を適切に行使することができる環境を整備する。
- ・ 当社は、どの株主もその有する株式の内容及び持ち株数に応じて平等であることを認識し、株主の実質的な平等性を確保する。
- ・ 取締役会は、株主総会における会社提案議案について、可決には至ったものの相当数の反対票があった議案については原因分析等を行い、株主との対話等の対応を検討する。
- ・ 当社は、株主総会決議事項の一部を取締役に委任するよう株主総会に提案する場合は、取締役会においてコーポレートガバナンス体制の整備状況等を考慮する。

#### 2. 株主総会（1-1、1-2、1-2①②③④⑤、3-1②）

- ・ 当社は、株主総会が株主との建設的な対話の場であることを認識し、株主総会における権利行使に係る適切な環境整備を行う。
- ・ 当社は、株主総会関連の日程を適切に設定し、株主が総会議案の十分な検討期間を確保することができるよう、招集通知を株主総会開催日の3週間前までに証券取引所及び当社ホームページにより電子的に公表する。また、書面交付請求した株主には個別に対応を行う。
- ・ 当社は、株主が適切な判断を行うことに資すると考えられる情報については、必要に応じ適確に提供する。
- ・ 当社は、機関投資家や海外投資家の議決権行使の利便性向上のため、議決権電子行使プラットフォームを利用するとともに、株主総会の招集通知及び株主総会参考書類等の英訳を行い、株主が適切に議決権を行使することのできる環境を整備する。
- ・ 信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家等（以下、「実質株主」）が、株主総会において、信託銀行等に代わり自ら議決権の行使等を行うことをあらかじめ希望する場合、当社は、株主名簿管理人と協議の上、対応する。

#### 3. 資本政策の基本的な方針（1-3、1-6）

- ・ 当社は、持続的な成長と企業価値の向上の実現のため、安定的・継続的なキャッシュ・フローの創出に努めるとともに、資本コストを上回る利益の創出と、収益



力強化及び成長領域への投資を行う。

- ・ 当社は、株主還元については、連結総還元性向 40%以上を目標とし、安定的・継続的な配当を実施するとともに、資本効率の向上及び機動的な資本政策を遂行するために自己株式の取得を実施する。
- ・ 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す。

#### 4. 政策保有株式に関する方針 (1-4、1-4①②)

- ・ 当社は、原則として政策保有株式を保有しない。ただし、取引関係の維持・強化など、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る場合に限り、政策保有を行う。
- ・ 当社は、政策保有株式について、毎年、取締役会にて個別銘柄ごとに保有目的が適切か、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等を検証し、保有意義の確認を行う。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。
- ・ 当社は、政策保有株式に係る議決権の行使について、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う。
- ・ 当社は、当社の株式を政策保有株式として保有している会社(以下、「政策保有株主」)から売却等の意向が示された場合には、売却等を妨げない。
- ・ 当社は、政策保有株主との間の取引については、その経済合理性を十分に検証し、当社や株主共同の利益を害するような取引を行わない。

#### 5. 買収防衛策に関する考え方 (1-5、1-5①)

- ・ 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、企業価値を高めることが重要と考えるため、買収防衛策を導入していない。
- ・ 当社は、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する。

#### 6. 関連当事者間取引 (1-7、4-3)

- ・ 当社は、当社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、あらかじめ取締役会の承認を得る。

## 第4章 株主以外のステークホルダーとの関係

### 1. ステークホルダーとの適切な協働 (2、2-2、2-2①)

- ・ 当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値向上には、ステークホルダーとの適切な協働が不可欠であることを認識し、その利益の尊重、健全な事業活動倫理など、当社の価値観や従業員が従うべき行動準則として「伊藤園グループ行動規範」を定め、実践する。
- ・ 当社は、上記行動規範について当社グループ内へ周知・浸透を図り、取締役会はその浸透・遵守状況について定期的に確認を行う。また、この行動規範は定期的に見直し、必要に応じて改訂する。

### 2. サステナビリティ (2-3、2-3①、3-1③、4-2②)

- ・ 当社は、サステナビリティを巡る課題は中長期的な企業価値の向上の観点から、リスクの減少・収益機会につながる重要な経営課題であると認識し、「伊藤園グループサステナビリティ基本方針」を定め、代表取締役社長を委員長とするサステナビリティ推進委員会を設置し、取組みを推進する。
- ・ 当社は、上記基本方針に則り、外部環境の変化等を踏まえ、サステナビリティ重要課題(マテリアリティ)を特定し、これを経営戦略に据え、環境・社会課題の解決と企業価値向上の両立(共有価値の創造:CSV)を目指す。

### 3. 多様性の確保 (2-4、2-4①)

- ・ 当社は、企業にとって最も大切な財産は「人」という考え方に基づき、「伊藤園グループ人材方針」を定め、従業員の性別、国籍、人種、年齢、障がいの有無、経験等の多様な視点や価値観が会社の持続的な成長の強みとなるとの認識に立ち、多様性の確保に向けた取組みを推進する。
- ・ 当社は、女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等における多様性の確保についての考え方と自主的かつ測定可能な目標、方針(人材育成・社内環境整備)、その実施状況を併せて開示する。

### 4. 内部通報 (2-5、2-5①)

- ・ 当社は、当社グループの法令違反行為等についての内部通報制度として、社内通報窓口及び社外弁護士を通報窓口とする「企業倫理ホットライン」を設置し、取締役会はその運用状況について定期的に確認を行う。
- ・ 当社は、内部通報に関する社内規程において、通報者の秘匿と不利益取扱の禁止を定める。

## 第5章 適切な情報開示及び株主との建設的な対話

### 1. 情報開示と透明性の確保 (3)

- ・ 当社は、「ディスクロージャー・ポリシー」に則り、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む。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る。

### 2. 情報開示の充実 (3-1、3-1①②③、4-1②、5-2)

- ・ 当社は、会社の意思決定の透明性・公正性を確保し、実効的なコーポレートガバナンスを実現するため、当社グループを理解するうえで有効と判断される経営戦略、サステナビリティ、人的資本・知的財産等への投資、事業ポートフォリオなど、分かりやすい情報発信に努める。また、必要とされる情報について、合理的な範囲で英語での開示を行う。

### 3. 株主との建設的な対話 (5、5-1、5-1①②(i)(ii)(iii)(iv)(v)、5-1③)

- ・ 当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するよう、株主との建設的な対話を行う。対話を促進するための体制は、次のとおりとする。
  - ① 株主との対話全般  
株主との対話については、IR 担当役員の統括のもと IR 担当部門を中心に積極的かつ機動的に行う。
  - ② 対話を補助する社内の有機的な連携のための方策  
IR 担当部門が中心となり、対話の目的に応じて、財務経理部門、企画部門、その他の関係部門と連携して対話の充実を図る。
  - ③ 個別面談以外の対話の手段  
代表取締役社長を説明者とする決算説明会やミーティング等を実施し、手段の充実に努める。情報を適時かつ適切に開示し、広く株主の皆様へ届けるため、決算説明会資料、統合レポートなど各種資料を当社ホームページにて開示を行う。
  - ④ 株主意見のフィードバックのための方策  
IR 担当部門は、株主の皆様からの意見等を、経営陣に適宜報告し、取締役会において定期的に報告する。
  - ⑤ インサイダー情報の管理のための方策  
株主との対話に際しては、インサイダー情報の管理に関する社内規程に基づき、適切に情報を管理し、漏洩防止に努める。
- ・ 当社は、株主名簿上で把握することができない実質株主の判明調査を定期的を実施し、株主構成の把握に努める。

#### 4. 経営計画の策定・公表

##### (1) 中長期経営計画（3-1(i)、5-2、5-2①）

- ・ 当社は、健康創造企業として「世界のティーカンパニー」という長期ビジョンを掲げ、持続的な成長と企業価値向上を実現するため、自社の資本コストを把握した上で、収益力・資本効率等に関する目標や事業ポートフォリオを含む中長期経営計画を策定し、公表する。
- ・ 当社は、経営環境等の変化を踏まえ、成長戦略を実現する観点から、ブランド、製品カテゴリー、エリアについて、成長性、収益性等を総合的に判断し、最適な事業ポートフォリオを構築する。
- ・ 当社は、事業ポートフォリオの見直し状況、中長期計画の進捗状況や未達の原因等について、株主等に分かりやすく説明するように努める。

##### (沿革)

2015年 12月 1日 制定

2018年 12月 1日 改定

2021年 12月 1日 改定

2022年 12月 1日 改定

2023年 4月 26日 改定（別紙2）

2023年 7月 26日 改定（監査等委員会設置会社への移行に伴う改定）

＜ 取締役の報酬等に関する決定方針 ＞

- ・ 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する。取締役会は、指名・報酬委員会の答申を尊重して決定する。
- ・ 取締役の報酬等は、監査等委員である取締役とそれ以外の取締役とを区別して、株主総会にて決議された報酬限度枠の範囲内において決定する。
- ・ 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、取締役会が、指名・報酬委員会の答申を尊重して決定する。

＜ 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、株主の皆様との価値共有を図り、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

＜ 報酬構成 ＞

- ・ 取締役（社外取締役、監査等委員である取締役を除く。）の報酬等は、固定報酬と変動報酬で構成し、報酬等の構成比率は、固定報酬約 65%、変動報酬約 35%（業績連動報酬約 20%、株式報酬約 15%）とする。
- ・ 社外取締役及び監査等委員である取締役の報酬等は、固定報酬のみとする。

構成比率

← 固定報酬 →	← 変動報酬 →	
基本報酬 (金銭報酬) (65% ±10%)	業績連動報酬 (金銭報酬) (20% ±5%)	株式報酬 (譲渡制限付 株式報酬) (15% ±5%)

① 固定報酬

固定報酬は、役位・役割に応じて金銭で支給する基本報酬とし、原則、月次払いとする。

## ② 変動報酬

業績連動報酬は、その評価期間中の業績評価に基づき決定される金銭報酬で、原則、月次払いとする。

株式報酬は、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価値共有する立場に置くことによって、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、取締役兼務執行役員に対し、その期間中の役位・役割に応じて年1回当社の普通株式を割り当てる譲渡制限付株式報酬とする。

### (i) 変動報酬の評価

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する。

### (ii) 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）」とする。

## 別紙 2

### < 社外取締役の独立性判断基準 >

当社は、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、以下を当社の社外取締役の独立性判断基準とする。

- ・ 次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

(1) 現在及び過去 10 年間に於いて、当社グループの業務執行者

(2) 現在及び過去 5 年間に於いて、次の①から⑧のいずれかに掲げる者

- ① 当社グループを主要な取引先とする者又はその業務執行者
- ② 当社グループの主要な取引先又はその業務執行者
- ③ 当社グループ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。）
- ④ 当社グループの会計監査人である監査法人の社員、パートナー又は従業員
- ⑤ 当社グループの主要株主（当該主要株主が法人である場合は、その業務執行者）
- ⑥ 当社グループが主要株主である法人の業務執行者
- ⑦ 役員相互就任の関係となる法人の業務執行者
- ⑧ 当社グループから一定額の寄付又は助成を受けている者（当該寄付又は助成を受けている者が法人、組合等の団体である場合は、その業務執行者）

(3) 上記 (1) 又は (2) に掲げる者（重要な者に限る。）の近親者

(注)

1. 「当社グループ」とは、当社及び当社の子会社をいう。
2. 「業務執行者」とは、業務執行取締役、執行役その他の法人等の業務を執行する役員、業務を執行する社員、その他これらに相当する者、使用人をいう。
3. 「当社グループを主要な取引先とする者」とは、取引先の直近事業年度における連結売上高（連結売上収益）の 2%以上の額の支払を、当社グループから受けた者をいう。
4. 「当社グループの主要な取引先」とは、次のいずれかに該当する者をいう。
  - ・ 当社グループの直近事業年度における連結売上高の 2%以上の額の支払を、当社グループに行った者
  - ・ 当社グループの資金調達において必要不可欠であり、代替性がない程度に依存している金融機関その他の大口債権者
5. 「多額の金銭その他の財産」とは、直近事業年度において、個人の場合は年間 1,000 万円以上、団体の場合は、当該団体の総収入額の 2%以上の金銭その他の財産上の利益をいう。

6. 「主要株主」とは、総議決権の 10%以上の議決権を直接又は間接的に保有している株主をいう。
7. 「役員の相互就任の関係」とは、当社グループの業務執行者が他の法人の社外役員であり、かつ、当該他の法人の業務執行者が当社の社外取締役である関係をいう。
8. 「一定額」とは、年間 1,000 万円以上をいう。
9. 「近親者」とは、配偶者又は二親等以内の親族若しくは同居の親族をいう。
10. 「重要な者」とは、業務執行者については役員、部長クラスの者、上記③④については公認会計士、弁護士、又はこれらと同等の重要性を持つと客観的・合理的に判断される者をいう。