

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

## コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報

### 1. 基本的な考え方 更新

当社におけるコーポレート・ガバナンスとは、「グループ理念」、「ビジョン」、「行動指針」に基づき、事業の一環として社会課題の解決を図るために、また、すべてのステークホルダーから信頼を得るために、当社グループ全体に監督・監視など内部統制機能を充実させた透明性の高い経営組織体制を整備し、的確な経営の意思決定とスピーディな業務執行を行うことをいいます。

当社は、この基本的な考え方に基づき、持続的な成長と中長期的な企業価値向上の実現を目的として、コーポレート・ガバナンスに関する枠組みを示した「伊藤ハム米久ホールディングスグループ コーポレート・ガバナンス基本方針」を制定しています。

なお、「伊藤ハム米久ホールディングスグループ コーポレート・ガバナンス基本方針」につきましては、当社ウェブサイトにおいて開示しています。

<伊藤ハム米久ホールディングスグループ コーポレート・ガバナンス基本方針>

<https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/csr/cg/>

当社は、2025年6月25日開催の第9期定時株主総会の承認により、同日付で監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行しました。これにより、取締役の職務執行を監査・監督する監査等委員を取締役会の構成員とすることで、取締役会の監督機能を一層強化し、経営の透明性および客観性を高めています。

また、当社は、取締役会の諮問機関として4つの諮問委員会を設置しています。諮問委員会には、独立社外取締役を含む幅広い知見を有する委員が参加し、取締役会から諮問された事項について、独立した立場から客観的な視点で検討を行います。各委員会での審議結果は取締役会に助言・提言され、意思決定プロセスの適切性および公正性の向上に寄与しています。

### 【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】

当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則を全て実施しています。

### 【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

【原則1-4 政策保有株式】

当社は、一定の条件を満たし、かつ「取引の維持・発展」に資すると認められる場合を除いて、政策保有株式を保有しないことを基本方針としています。

事業年度終了後、速やかに全ての政策保有株式について保有の合理性を確認し、その結果をグループ経営会議にて検証を行い、取締役会に報告しています。

保有の合理性が認められないと判断した銘柄は、発行会社との対話・交渉を実施しながら売却を進めています。

議決権行使については、提出された議案が発行会社の持続的な成長と企業価値の向上に資するものであるかを総合的に判断し、賛否を決定します。

なお、当社は、当社の株式を政策保有株式として保有している企業から当該株式の売却の意向が示された場合、それを妨げるような行為は行いません。

【原則1-7 関連当事者間の取引】

当社は、取締役が利益相反取引を行う場合には、取締役会の審議・決議が必要であるとの規定を定めています。

大株主など、取締役以外の関連当事者との取引にあたっては、大株主など以外からも複数の見積りを入手し、市場の実勢価格を勘案して発注先および価格を決定しています。

【補充原則2-4 社内の多様性の確保】

(1)多様性の確保についての考え方、多様性の確保に向けた人材育成方針・社内環境整備方針

人材の多様性の確保を含む人材育成の方針

当社は、従業員一人ひとりが自律的に挑戦し、成長し続けることが中長期的な企業価値向上の源泉であるとの認識のもと、人材育成を経営戦略における重要課題として位置付けています。少子高齢化や労働人口の減少、働き方や価値観の多様性が進む事業環境において、個々の能力や専門性を最大限に発揮できる環境整備と、多様な人材が活躍できる組織づくりを推進しています。

具体的な施策としては、従業員のキャリア自律を支援するため、既存のFA制度・社内公募制度や他部署での業務経験を通じた能力開発を目的とした社内副業制度の運用促進を進めています。

また、多様な人材の活躍推進に向けて、テレワークやフレックスタイム制度の活用を継続するとともに、男性の育児休暇取得や育児支援制度の拡充、介護についての社内制度や支援など関連する情報提供を充実させることにより、従業員が安心して働き、その能力を存分に発揮できる仕組みを整えています。これらの施策を通じて、多様な価値を尊重し、安心して能力を発揮できる職場環境の整備を進めています。

これらの人材育成および多様性確保に関する取り組みを通じて、従業員エンゲージメントの向上を図るとともに、挑戦と成長を支える組織風土の醸成を進め、持続的な成長と企業価値の向上につなげていきます。

人材育成の取り組み事例は、当社ウェブサイトの「人的資本への考え方/持続可能な成長への取り組み」をご参照ください。

## 人材採用方針

当社では、国籍や性別を問わず応募者の適性や能力を重視した公正公平な採用活動を方針としています。加えて、多様性の確保という視点においては管理職や係長級における女性比率の向上を目指し、定期学卒採用およびキャリア採用における女性比率の拡大を推進しています。さらに変革の激しい時代において、既成概念に捉われず新たな価値を創造していくためにもキャリア採用を継続・拡充するとともに、採用後の定着・活躍を重視し、入社後のオンボーディング支援や育成プログラムの充実を図っています。引き続き、将来の事業成長を支える多様な専門性の高い人材の確保・育成に注力していきます。

## 従業員の安全・健康に関する方針

当社は、当社の事業に関わる全ての方々が安全に安心して働くことができる職場環境を実現することを、労働安全衛生の基本方針としています。特に、災害や健康障害の未然防止および再発防止に向けた根本的な対策の徹底を重視しています。具体的には、当社グループの重要な経営資源である従業員の安全衛生および健康維持に配慮し、原因分析に基づく継続的な改善活動を中心とした取り組みを実施しています。これらの取り組みは、安全な職場環境づくりに向けて、労働安全衛生法などの関連法令を遵守するとともに、労働安全衛生マネジメントシステムの考え方に基づき、計画・実行・評価・改善のサイクルを回しながら推進しています。

労働安全衛生方針および取り組み事例は、当社ウェブサイトの「人的資本への考え方/持続可能な成長への取り組み」をご参照ください。

< 人的資本への考え方/持続可能な成長への取り組み >

[https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/csr/human\\_capital.html](https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/csr/human_capital.html)

## (2)多様性の確保の目標

< 管理職の女性比率 >

目標(2030年度) 10%

2025年度 7.3%

< 係長級の女性比率 >

目標(2030年度) 20%

2025年度 14.0%

なお、中途採用や外国人採用に関してはこれまでも新卒・既卒、国籍や性別などを問わず採用活動を行っており、また、昇進や中核人材としての管理職登用においても、国籍や採用時期に関係なく、スキルや経験を総合的に勘案し公平な登用を進めていることから、現時点では目標策定・開示は行っていません。

## 【原則2-6 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮】

当社の企業年金基金の責任者およびスタッフには、当社の経理・財務部門の経験者を充てるなどの人事面における取り組みを行っています。また、運用面においても、基金の主幹事である信託銀行および外部の投資顧問・年金運用コンサルティング業者から助言を受けています。

## 【原則3-1 情報開示の充実】

### (1)経営理念、経営戦略、経営計画

#### 経営理念

当社グループのグループ理念・ビジョン・行動指針は、当社ウェブサイトにおいて開示しています。

< グループ理念・ビジョン・行動指針 >

[https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/corporate/business\\_overview.html#aiming](https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/corporate/business_overview.html#aiming)

#### 経営戦略、経営計画

当社グループの長期経営戦略および中期経営計画は、当社ウェブサイトにおいて開示しています。

< 長期経営戦略2035及び中期経営計画2026 >

<https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/ir/library/irIngmtdt.html>

### a) 長期経営戦略2035

成長投資による利益拡大と収益力の持続的向上を両輪として飛躍的成長を目指し、DXとサステナビリティを中心に、その成長を支える経営基盤を強化します。

#### 【成長投資による利益拡大】

・国内バリューチェーン価値の最大化

成熟市場で勝ち抜くため、業界における相対優位なポジショニング形成を目指す。全体最適に向けて、工場再編や最適配置を実行。

・海外事業の成長加速、成長事業の展開

海外事業や成長事業への投資を促進し、伸長する需要取り込みによる利益拡大を目指す。長期的視点でフードロス削減やたんぱく質の安定供給に向け、冷凍食品事業や未来の食の開発へ領域を拡大。

#### 【経営基盤】

・DXによる効率化、変革

国内就労人口漸減は当社も抱える課題であり、その解決にDXを活用し、業務効率化と売上向上を同時に達成。

・サステナビリティ

・サステナビリティ

事業を通じ、脱炭素・人権尊重・アニマルウェルフェアへの配慮に取り組み、持続可能な社会へ貢献。

### b) 中期経営計画2026

基礎収益力の底上げに取り組み、創出したキャッシュを原資に、安定的な株主還元と成長投資を両立させ、飛躍的成長に繋げていきます。

#### 【基礎収益力の底上げ】

##### 加工食品事業

・多様なニーズに応える品揃え、それを活かした営業・販売手法による販売増。

・外部環境に応じた価格改定と継続的な内部コスト削減による早期の収益回復。

## 食肉事業

- ・日本全国の営業網とアンズコフーズ社の世界に広がる販売網を活かした販売強化。
- ・食肉商品の付加価値化とリスク管理の高度化による利益率向上。

## 【経営基盤】

- ・持続可能な物流体制の構築

社外協業先との連携を強め、持続可能な物流体制を構築。拠点の再配置を進め、政府目標のトラック積載率10%向上を目指す。

- ・人的資本への取り組み

新しい価値の創造と変革に向け自律的に挑戦する人材の育成と多様な価値観を尊重し、挑戦と成長を支援する風土醸成を進め、従業員エンゲージメント向上を企業価値向上に繋げる。マテリアリティの新たなKPIとしてエンゲージメントスコアを設定、その改善を役員報酬に組み入れ。

## 【財務戦略】

- ・株主還元

安定した株主還元を重視し、業績変動の影響を受けにくいDPOE(株主資本配当率)を指標に導入。

中間配当の実施。

- ・キャッシュ・フロー・アロケーション

本中計3ヶ年で1,200億円の営業キャッシュ・フローを創出し、株主還元に300億円、成長投資に550～850億円、更新投資に350億円を振り分け。

- ・資本コストを意識した経営

本中計で基礎収益力の底上げ、ROICを指標とした事業管理の推進、最適な財務レバレッジの追求に取り組むことにより、ROEを向上。

長期戦略で、成長投資による利益拡大、持続的成長を支える経営基盤の強化に取り組むことにより、将来成長期待を醸成。

中期経営計画2026の進捗状況は、当社ウェブサイトにおいて開示しています。

< 中期経営計画2026 進捗説明資料 >

<https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/ir/library/irIngmtd.html>

## (2)コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方は、本報告書 -1. において記載しています。

「伊藤ハム米久ホールディングスグループ コーポレート・ガバナンス基本方針」は、当社ウェブサイトにおいて開示しています。

< 伊藤ハム米久ホールディングスグループ コーポレート・ガバナンス基本方針 >

<https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/csr/cg/>

## (3)取締役の報酬決定方針と手続

取締役の報酬決定方針と手続は、本報告書 -1. において記載しています。

## (4)経営陣幹部の選解任及び取締役候補の指名の方針と手続

経営陣幹部の選解任、取締役候補の指名の方針及び手続は、当社ウェブサイト掲載の「伊藤ハム米久ホールディングスグループ コーポレート・ガバナンス基本方針」(第5章 1. 経営陣幹部の選解任方針・手続、2. 取締役候補者の指名を行うにあたっての方針と手続)をご参照ください。

< 伊藤ハム米久ホールディングスグループ コーポレート・ガバナンス基本方針 >

<https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/csr/cg/>

取締役候補者の指名基準は、当社ウェブサイト掲載の「第10期 定時株主総会招集ご通知及び株主総会資料」または「2026年3月期 有価証券報告書」をご参照ください。

< 第10期 定時株主総会招集ご通知及び株主総会資料 >

[https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/ir/stockinfo/sh\\_meeting.html](https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/ir/stockinfo/sh_meeting.html)

< 2026年3月期 有価証券報告書 >

[https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/ir/library/securities\\_report.html](https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/ir/library/securities_report.html)

## (5)取締役の指名理由

取締役の指名理由は、次のとおりです。

-----  
宮下 功(監査等委員でない取締役)

取締役会長就任後、これまでの経営経験を背景に、取締役会議長、ガバナンス指名諮問委員会および報酬諮問委員会の委員長として、ガバナンス体制強化、経営人材育成、報酬体系の見直しに取り組んでいます。また、経営の執行と監督のバランスを保ちながら、当社グループの重要案件の意思決定・業務遂行に的確な助言を行い、経営陣が適切かつ迅速に事業運営を進められるよう支援しています。

企業経営者としての豊富な経験と高い見識などを活かし、取締役会長としての職務を通じて、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上に寄与すると判断し、取締役として指名しました。

-----  
浦田 寛之(監査等委員でない取締役)

代表取締役社長として、「長期経営戦略 2035」「中期経営計画 2026」の推進を統括し、当社グループの経営基盤の強化や基礎収益力の向上に取り組んでいます。総合商社およびその海外子会社での多様な職歴に加え、畜産・食肉事業や加工食品事業における豊富な経験と高い見識を有しています。

これらを活かし、代表取締役としての職務を通じて、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上に寄与すると判断し、取締役として指名しました。

-----  
伊藤 功一(監査等委員でない取締役)

加工食品事業本部長として、当社グループの加工食品事業再編、物流の最適化、ブランドの強化・育成を行って行く中で、力強いリーダーシップを発揮しています。

伊藤ハム(株)の代表取締役社長をはじめ、当社グループでの多様な要職を歴任し、豊富な経験と高い見識を有しています。これらを活かし、業務執行取締役としての職務を通じて、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上に寄与すると判断し、取締役として指名しました。

-----  
野澤 克己 (監査等委員でない取締役)

管理本部長として、人的資本経営の強化やサステナビリティ経営を推進して行く中で、力強いリーダーシップを発揮しています。伊藤ハム(株)の経理部門での長年にわたる経験に加え、当社の業務執行取締役、執行役員として、経営戦略、経営企画、管理部門の責任者を歴任し、豊富な経験と高い見識を有しています。これらを活かし、業務執行取締役としての職務を通じて、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上に寄与することができると判断し、取締役として指名しました。

-----  
原田 健 (監査等委員でない取締役)

食肉事業本部長として、食肉バリューチェーンの創造と拡大に向けた取り組みを行って行く中で、強いリーダーシップを発揮しています。総合商社での多様な職歴や海外会社でのCEOとしての経歴に加え、畜産・食肉事業における豊富な経験と高い見識を有しています。これらを活かし、業務執行取締役としての職務を通じて、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上に寄与することができると判断し、取締役として指名しました。

-----  
堀内 朗久 (監査等委員である取締役)

当社の食肉事業本部長や米久(株)の代表取締役社長、その他当社グループでの多様な要職の歴任により培われた見識と豊富な経験を有しています。常勤監査等委員として、監査計画に基づき、取締役の職務執行を監査する活動を行っています。これらの見識及び経験などにより、客観的・実践的な視点から、業務執行に対する適切な監督・監査を行うことで、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上の実現に寄与することができると判断し、監査等委員である取締役として指名しました。

-----  
前田 聡 (監査等委員である取締役)

当社執行役員および経理財務部長として、当社グループの決算同期化、グループ資金管理の導入、会計システムの統一など、業務効率の改善および内部統制の強化に取り組んできました。これまでの職歴や経歴で培われた財務・会計面での見識と豊富な経験などにより、客観的・実践的な観点から、業務執行に対する適切な監督・監査を行うことで、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上に寄与すると判断し、監査等委員である取締役として指名しました。

-----  
なお、社外取締役の指名理由は、本報告書 1. において記載しています。

【補充原則3-1 サステナビリティについての取り組み、人的資本・知的財産への投資等】

(1)サステナビリティについての取り組み

当社グループは、グループ理念「私たちは事業を通じて、健やかで豊かな社会の実現に貢献します」に基づき、持続可能な社会の実現に貢献することをサステナビリティの基本と考え、当社が優先的に取り組むべき重要課題として7つのマテリアリティを特定しています。長期経営戦略2035では、サステナビリティを、成長を支える経営基盤の一つと位置づけ、事業を通じた社会課題の解決に努めています。

マテリアリティ

- ・健やかで豊かな食生活の実現
- ・地球環境への配慮
- ・従業員一人ひとりが活躍できる職場づくり
- ・持続可能な調達と安定供給の推進
- ・地域社会への貢献
- ・コーポレート・ガバナンスの強化
- ・妥協しない美味しさと高品質へのこだわり

当社は、サステナビリティへの取り組みの推進体制の強化として、取締役会の諮問機関であるサステナビリティ委員会を設置しています。サステナビリティ委員会では、上記のサステナビリティの取り組みについての基本方針の発案やマテリアリティの抽出などを行い、取締役会において決議しています。

サステナビリティへの取り組み事例は、当社ウェブサイトにおいて開示しています。

< サステナビリティ/持続可能な成長への取り組み >

<https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/csr/>

(2)TCFDに基づく開示

当社グループは、地球環境の保全が全世界共通の最重要課題のひとつであることを認識し、事業活動を通じて地球環境に配慮し、持続可能な社会を実現するために積極的に行動することを環境理念に掲げています。

当社では、気候変動に係るリスク及び機会が当社グループの事業活動に与える影響について、TCFD提言に沿った情報開示を進めており、これらの対応は、当社ウェブサイトにおいて開示しています。

< 気候変動への取り組み (TCFD提言への対応) / 持続可能な成長への取り組み >

<https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/csr/environment/tcdf.html>

(3)人的資本・知的財産への投資等

人的資本への投資等

当社グループは、「多様性」「変革」「挑戦」を3本の柱とし、キャリア採用の拡大や副業制度などの仕組みの整備、公募研修・eラーニングなどスキルアップ機会の拡大を進め、持続的成長に向け新しい価値を創造できる人材の育成を進めています。またエンゲージメントスコアをマテリアリティのKPIに設定し、360度フィードバックをはじめとしたマネジメント支援を強化することで従業員の成長を積極的に支援する風土醸成を進めていきます。

マテリアリティ「従業員一人ひとりが活躍できる職場づくり」のKPI  
<エンゲージメントスコア> 従業員サーベイの肯定的な回答率  
2025年度:49.0%(目標:2026年度 60%以上)

<管理職の女性比率>  
2025年度:7.3%(目標:2030年度 10%)

<係長級の女性比率>  
2025年度:14.0%(目標:2030年度 20%)

<1人当たり年間有休取得率>  
2025年度:70.0%(目標:2026年度 70%)

人的資本への投資等は、当社ウェブサイトの「長期経営戦略2035及び中期経営計画2026」をご参照ください。

<長期経営戦略2035及び中期経営計画2026>  
<https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/ir/library/middleterm.html>

人的資本への投資等の取り組み事例は、当社ウェブサイトにおいて開示しています。

<人的資本への考え方/持続可能な成長への取り組み>  
[https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/csr/human\\_capital.html](https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/csr/human_capital.html)

#### 知的財産への投資等

当社は、これまで歩んできた歴史と技術の伝承を守りながら、多様なライフスタイルや社会的ニーズに対応した安全・安心で価値ある商品・サービスを提供すべく、「健やかで豊かな食生活の実現」「地球環境への配慮」「従業員一人ひとりが活躍できる職場づくり」「持続可能な調達と安定供給の推進」「地域社会への貢献」「コーポレート・ガバナンスの強化」「妥協しない美味しさと高品質へのこだわり」をマテリアリティとしています。これらの重要課題解決と当社の事業成長を両立させていくために、知的財産への投資は必要不可欠であると認識し、基礎研究を中心に行う中央研究所と、新規事業・商品の企画立案、商品化などを推進する新規事業推進室、商品開発部門、マーケティング部門および知的財産権を統括管理する法務室が相互に連携して当社の保有する知的財産を適切に運用する体制を構築しています。また、当社は、知的財産に係る権利保護と価値ある技術の創出を推進しており、リスク回避、権利取得の推進、教育、創作活動の奨励に力を入れています。技術開発・商品開発の際には、当社事業に影響を及ぼすような知的財産リスク回避の対応も進めつつ、当社従業員に対する知的財産教育・啓蒙活動を行うなど、人材育成と創作活動を行っています。

研究開発に関する取り組み事例は、当社ウェブサイト掲載の「2026年3月期 有価証券報告書」をご参照ください。

<2026年3月期 有価証券報告書>  
[https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/ir/library/securities\\_report.html](https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/ir/library/securities_report.html)

当社は、特許権、実用新案権、意匠権、商標権といった産業財産権だけでなく、ブランドが有する価値やデータ、ノウハウなども当社の強みとなる無形資産であり、他社との差別化や競争力強化につながるものと捉えています。これらの資産に対しても長期的な視点での投資によって企業価値向上に努めていきます。

【補充原則4-1 経営陣に対する委任の範囲の概要】  
経営陣に対する委任の範囲の概要は本報告書 -2.において記載しています。

#### 【原則4-9 独立性判断基準】

当社は、社外取締役の独立性を客観的に判断するため、社外取締役の独立性基準を定めています。社外取締役の独立性基準は、当社ウェブサイト掲載の「伊藤ハム米久ホールディングスグループ コーポレート・ガバナンス基本方針」(別添1.社外取締役の独立性基準)をご参照ください。

<伊藤ハム米久ホールディングスグループ コーポレート・ガバナンス基本方針>  
<https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/csr/cg/>

【補充原則4-10 指名・報酬委員会構成の独立性に関する考え方・権限・役割等】  
任意の指名・報酬委員会構成の独立性に関する考え方・権限・役割等は、本報告書 -1.において記載しています。

【補充原則4-11 取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方、取締役の選任に関する方針・手続】  
取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方、取締役の選任に関する方針・手続は、当社ウェブサイト掲載の「伊藤ハム米久ホールディングスグループ コーポレート・ガバナンス基本方針」(第4章1.(3)取締役会の構成、第5章 1.経営陣幹部の選任方針・手続、2.取締役候補者の指名を行うにあたっての方針と手続)をご参照ください。

<伊藤ハム米久ホールディングスグループ コーポレート・ガバナンス基本方針>  
<https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/csr/cg/>

各取締役のスキル・マトリックスは、当社ウェブサイト掲載の「第10期 定時株主総会招集ご通知及び株主総会資料」または「2026年3月期 有価証券報告書」をご参照ください。

<第10期 定時株主総会招集ご通知及び株主総会資料 >

[https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/ir/stockinfo/sh\\_meeting.html](https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/ir/stockinfo/sh_meeting.html)

< 2026年3月期 有価証券報告書 >

[https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/ir/library/securities\\_report.html](https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/ir/library/securities_report.html)

【補充原則4-11 取締役の兼任状況】

取締役の兼任状況は、当社ウェブサイト掲載の「第10期定時株主総会招集ご通知及び株主総会資料」をご参照ください。また、社外取締役の兼任状況は、本報告書 1. において記載しています。

< 第10期定時株主総会招集ご通知及び株主総会資料 >

[https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/ir/stockinfo/sh\\_meeting.html](https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/ir/stockinfo/sh_meeting.html)

【補充原則4-11 取締役会全体の実効性の分析・評価】

当社は、自己評価による課題の明確化と対応の継続によって、最適なガバナンス体制を構築・維持することを目的として、毎年1回、取締役会の実効性評価を行っています。

2025年度の取締役会実効性評価の結果の概要は、当社ウェブサイト掲載の「2025年度取締役会実効性評価の結果について」をご参照ください。

< 2025年度取締役会実効性評価の結果について >

<https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/csr/cg/>

【補充原則4-14 取締役・監査役に対するトレーニングの方針】

取締役・監査役に対するトレーニングの方針は、当社ウェブサイト掲載の「伊藤ハム米久ホールディングスグループ コーポレート・ガバナンス基本方針」(第4章 8. 取締役のトレーニング)をご参照ください。

< 伊藤ハム米久ホールディングスグループ コーポレート・ガバナンス基本方針 >

<https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/csr/cg/>

【原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針】

株主との建設的な対話に関する方針は、当社ウェブサイト掲載の「伊藤ハム米久ホールディングスグループ コーポレート・ガバナンス基本方針」(第2章 2. (5) 株主との建設的な対話に関する方針)をご参照ください。

< 伊藤ハム米久ホールディングスグループ コーポレート・ガバナンス基本方針 >

<https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/csr/cg/>

【株主との対話の実施状況等】

当社は、株主・投資家との対話において把握された意見を経営陣に対して定期的かつ適時に報告し、経営の改善に役立てることで持続的成長・中長期的な企業価値向上を目指しており、今後も建設的な対話の促進に努めていきます。

株主との対話の実施状況等は、当社ウェブサイトの「株主・投資家との対話の実施状況/投資家・株主向け情報」をご参照ください。

< 株主・投資家との対話の実施状況/投資家・株主向け情報 >

<https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/ir/dialogue.html>

## 【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

記載内容	取組みの開示(初回)
英文開示の有無	有り

該当項目に関する説明 更新

当社は、投資家視点を意識する観点から資本コストを定期的に算出するとともに、事業ポートフォリオや財務構成の最適化を通じて、価値創出の最大化および資本効率の向上に努めています。

中期経営計画2026における各施策を通じて2026年度のROEは6.6%、ROIC5.8%の実現を目指しており、2025年度はROE7.0%、ROIC6.2%となりました。

取引条件の見直しなどによる低採算事業の収益性改善、加工食品事業における商品ポートフォリオの改善や建設中の三島工場を起点とした工場の再編、食肉事業における国内バリューチェーンの強化などの施策に取り組んでいます。

株主還元について、「DOE3%以上、累進配当」を本中計期間の配当方針としています。なお、2025年度は、普通配当に加え、伊藤ハム(株)と米久(株)の経営統合10周年の記念配当を実施しました。

資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応の詳細については、当社ウェブサイトの「長期経営戦略2035及び中期経営計画2026」、および「中期経営計画2026進捗資料」をご参照下さい。

< 中期経営計画2026 進捗説明資料 >

<https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/ir/library/irIngmtdt.html>

< 長期経営戦略2035及び中期経営計画2026 >

<https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/ir/library/irIngmtdt.html>

## 2. 資本構成

外国人株式保有比率 10%未満

### 【大株主の状況】更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
三菱商事株式会社	23,155,800	40.80
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	3,651,900	6.43
公益財団法人伊藤記念財団	2,400,000	4.22
エス企画株式会社	1,241,237	2.18
公益財団法人伊藤文化財団	1,240,000	2.18
株式会社日本カस्टディ銀行(信託口)	924,000	1.62
伊藤 功一	552,617	0.97
日本生命保険相互会社	549,856	0.96
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505103	469,364	0.82
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001	431,723	0.76

支配株主(親会社を除く)の有無

親会社の有無

なし

補足説明

## 3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム
決算期	3月
業種	食料品
直前事業年度末における(連結)従業員数	1000人以上
直前事業年度における(連結)売上高 更新	1兆円以上
直前事業年度末における連結子会社数	50社以上100社未満

## 4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

## 5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与えうる特別な事情更新

(1)その他の関係会社等におけるグループ経営に関する考え方及び方針

当社の株主である三菱商事株式会社は、当社の議決権の41.15%を保有しています。当社は、同社との間で、食肉調達などの協業関係があり、同社の経営資源を活用しながら当該協業関係の強化を通じて、当社企業価値の向上を目指しています。

(2)少数株主保護の観点から必要なその他の関係会社等からの独立性確保に関する考え方・施策等

当社は、三菱商事株式会社の影響が及ぶ可能性のある取引および取締役選任に際し、少数株主の利益を保護するため、公正性および透明性を確保する観点から、以下の対応を行っています。

### 利益相反リスクへの対応について

当社グループ各社は、同社からの食肉および原材料等の仕入れについて、同社以外からも複数の見積もりを入手し、市場の実勢価格を参考にし、発注先および価格を合理的に決定しています。また、同社の子会社などとの間で、食肉および原材料の仕入れ並びに商品の販売等の取引を行っていますが、仕入れにあたっては、当該子会社以外の取引先からも複数の見積もりを取得し、市場の実勢価格を参考に発注先および価格を合理的に決定しているほか、販売にあたっては、市場価格を勘案した上で当社グループ側から希望価格を提示し、価格を決定しています。これらの取引については、独立社外取締役全員を委員とし、かつ構成割合を過半数とするガバナンス指名諮問委員会で、当該取引が利益相反取引に該当するか否か、ならびに取引条件の妥当性について審議し、取締役会に報告することとしています。なお、この審議は独立社外取締役のみで行うこととしており、独立性を有しない取締役は審議に参加しません。

### 取締役選任議案について

当社は監査等委員会設置会社として、取締役候補者の選任にあたっては、多層的な牽制機能を通じて、少数株主を含む一般株主の利益が適切に保護される体制を構築しています。

具体的には、取締役候補者の選任に際し、独立社外取締役を全員委員とし、かつ構成割合を過半数とするガバナンス指名諮問委員会において、取締役会で予め定めた「取締役候補者の選任基準」に基づき、候補者の妥当性について十分な審議を行い、最終的に取締役会で決定しています。

また、当社は監査等委員会設置会社であることから、監査等委員会は取締役（監査等委員である取締役を除く）の選任議案について、株主総会において意見を述べる権利を有しており、取締役候補者の選任過程における公正性および透明性が一層確保される仕組みとなっています。

### (3)その他の関係会社等のグループ経営に関する考え方及び方針に関連した契約

当社は、三菱商事株式会社との間で調達、海外事業などに関する分野を対象とした包括業務提携契約を締結しています。

また、当該契約では、当社の経営の独立性、主体性を尊重した業務提携を行なうことが合意されています。

## 経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況

### 1. 機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査等委員会設置会社
------	------------

#### 【取締役関係】

定款上の取締役の員数	15名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	会長(社長を兼任している場合を除く)
取締役の人数	11名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数	4名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	4名

#### 会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係( )										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
森本 美紀子	他の会社の出身者											
松村 浩司	公認会計士											
西村 やす子	他の会社の出身者											
有松 晶	弁護士											

#### 会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、 「過去」に該当している場合は「」

近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、 「過去」に該当している場合は「」

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- c 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- d 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- e 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- f 上場会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、法律専門家
- g 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)

- h 上場会社の取引先(d、e及びbのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- i 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- j 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- k その他

会社との関係(2) 更新

氏名	監査等委員	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
森本 美紀子			独立役員として指定 < 重要な兼職の状況 > ・株式会社karna 代表取締役 ・GMOサイバーセキュリティbyイエラ株式会社 社外取締役  兼職先と当社グループとの間には特別の関係はありません。	企業経営者としての実績や豊富な経験に加え、サステナビリティコンサルタントとしての専門知識、当社を含む上場企業での社外取締役としての経歴を通じて培われた見識などにより、当社に対して客観的・専門的な視点から、経営上の重要事項に関する見解を示すとともに、業務執行に対する監督・監査を適切に行っています。 引き続きこれらの役割を果たすことで、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上の実現に寄与すると判断しています。 なお、取引所の定めた独立性基準に加え、当社の定める「社外取締役の独立性基準」の要件を満たし、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断したため、独立役員に指定しています。
松村 浩司			独立役員として指定 < 重要な兼職の状況 > ・公認会計士 ・松村浩司公認会計士事務所 ・ジーディー自動機械株式会社 監査役  兼職先と当社グループとの間には特別の関係はありません。	公認会計士としての財務・会計面での専門知識や豊富な経験に加え、当社の社外取締役・社外監査役としての経歴を通じて培われた見識などにより、当社に対して客観的・専門的な視点から経営上の重要事項に関する見解を示すとともに、業務執行に対する監督・監査を適切に行っています。また、諮問委員会の委員として、委員会に出席し積極的に意見を述べており、独立した立場から業務執行の監督に大きく貢献しています。 引き続きこれらの役割を果たすことで、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上の実現に寄与すると判断しています。 なお、取引所の定めた独立性基準に加え、当社の定める「社外取締役の独立性基準」の要件を満たし、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断したため、独立役員に指定しています。
西村 やす子			独立役員として指定 < 重要な兼職の状況 > ・司法書士 ・司法書士法人つかさ 代表社員 ・株式会社CREA FARM 代表取締役 ・株式会社ふじのくに物産 代表取締役 ・株式会社赤坂鐵工所 社外取締役  兼職先と当社グループとの間には特別の関係はありません。	企業経営者としての実績や豊富な経験に加え、経営コンサルタントおよび法務コンサルタントとしての専門知識、当社を含む上場企業での社外取締役としての経歴を通じて培われた見識などにより、当社に対して客観的・専門的な視点から経営上の重要事項に関する見解を示すとともに、業務執行に対する監督・監査を適切に行っています。 また、諮問委員会の委員として、委員会に出席し積極的に意見を述べており、独立した立場から業務執行の監督に大きく貢献しています。 引き続きこれらの役割を果たすことで、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上の実現に寄与すると判断しています。 なお、取引所の定めた独立性基準に加え、当社の定める「社外取締役の独立性基準」の要件を満たし、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断したため、独立役員に指定しています。

有松 晶		<p>独立役員として指定 &lt;重要な兼職の状況&gt; ・弁護士 ・西村あさひ法律事務所・外国法共同事業 パートナー ・東京大学法学部 非常勤講師</p> <p>兼職先である西村あさひ法律事務所・外国法共同事業と当社グループとの間には法律相談に関する取引がありますが、同事務所との間で顧問契約は締結していません。また、取引金額は同事務所の総収入の1%未満であるため独立性に影響を及ぼすものではないと判断しています。その他兼職先と当社グループとの間には特別の関係はありません。</p>	<p>弁護士として企業法務全般に関する専門知識や豊富な経験に加え、消費者庁への出向や当社の社外取締役としての経歴を通じて培われた見識などにより、当社に対して客観的・専門的な視点から経営上の重要事項に関する見解を示すとともに、業務執行に対する監督・監査を適切に行っています。また、諮問委員会の委員として、委員会に出席し積極的に意見を述べており、独立した立場から業務執行の監督に大きく貢献しています。</p> <p>引き続きこれらの役割を果たすことで、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上の実現に寄与すると判断しています。</p> <p>なお、取引所の定めた独立性基準に加え、当社の定める「社外取締役の独立性基準」の要件を満たし、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断したため、独立役員に指定しています。</p>
------	--	---	--

## 【監査等委員会】

### 委員構成及び議長の属性

	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	委員長(議長)
監査等委員会	6	2	2	4	社内取締役

監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の有無 更新

あり

当該取締役及び使用人の業務執行取締役からの独立性に関する事項 更新

当社は、監査等委員会および監査等委員の職務を適切にサポートするため、監査等委員会の直轄組織として監査等委員会室を設置し、2名のスタッフを配置しています。監査等委員会室長については、監査等委員会室専属スタッフとしています。監査等委員会室スタッフの任命・異動、評価などの人事については、監査等委員会の同意を得た上で決定しています。また、監査等委員会室は、監査等委員会の指揮命令のもとで監査等委員の職務を補助しており、その職務遂行に際しては、経営執行側から指揮命令を受けない体制としています。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況 更新

#### (1)会計監査人との連携

監査等委員会は、会計監査人と定期的な報告会・意見交換会を開催し連携強化を図っています。定例開催している報告会・意見交換会は、次のとおりです。

- ・会社法監査結果概要報告会(年1回)
- ・金融商品取引法監査結果概要報告会(年1回)
- ・監査方針説明会(年1回)
- ・三様(常勤監査等委員・会計監査人・監査部)監査連絡会(年1回)
- ・期中レビュー結果概要報告会(年1回)
- ・常勤監査等委員インタビュー(年1回)
- ・年度監査経過報告会(年1回)
- ・会計監査人報告会(社長報告への常勤監査等委員の同席)(年1回)

#### (2)内部監査部門等との連携

当社は、監査等委員会直轄組織として監査部を設置しています。

監査部長は、監査等委員会に出席し、業務執行状況に関する監査結果および当該結果に対する被監査部門の改善・是正対応状況などを報告するとともに、監査等委員と意見交換を行っています。

## 【任意の委員会】

指名委員会又は報酬委員会に相当する  
任意の委員会の有無

あり

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性

	委員会の名称	全委員(名)	常勤委員 (名)	社内取締役 (名)	社外取締役 (名)	社外有識者 (名)	その他(名)	委員長(議 長)
指名委員会に相当 する任意の委員会	ガバナンス指名諮問 委員会	7	0	3	4	0	0	社内取 締役
報酬委員会に相当 する任意の委員会	報酬諮問委員会	5	0	2	3	0	0	社内取 締役

補足説明 更新

#### (1)ガバナンス指名諮問委員会

取締役・執行役員および候補者の指名を通じた経営の透明性の確保、ならびにコーポレート・ガバナンス体制とその運用の強化を通じて、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上に資することを目的として設置しています。7名の委員(うち独立社外取締役4名)で構成され、取締役の諮問機関として次の事項について審議し、取締役会に助言・提言を行っています。

#### 審議する事項

- 当社の取締役・執行役員の選任及び解任に関する議案
- 伊藤ハム㈱、米久㈱の取締役・監査役の選任及び解任に関する議案
- 第1号、第2号を決議するために必要な基本方針、規則および手続等の制定、変更、廃止
- 後継者計画、経営人材育成計画の監督
- 取締役会の運営計画
- コーポレート・ガバナンス体制の構築
- 大株主との利益相反リスクの監督(第7号については、独立社外取締役4名のみで審議します。)

#### 2025年度の活動状況

開催回数は5回、開催時間は平均1時間10分、委員の出席率は100%でした。

具体的な検討内容は、次のとおりです。

- ・取締役会実効性評価
- ・少数株主利益の保護に向けた対応
- ・取締役会が備えるスキルの改定
- ・取締役候補者のスキル・マトリックス
- ・取締役(監査等委員である取締役を除く)候補者の選定
- ・監査等委員である取締役候補者の選定
- ・取締役の担当職務の変更
- ・執行役員の選任・昇格、担当職務・範囲の決定
- ・その他、伊藤ハム㈱および米久㈱取締役候補者・監査役候補者の選定

#### 構成

更新日現在におけるガバナンス指名諮問委員会の構成は、次のとおりです。

- 委員長(議長) 宮下 功(取締役会長)
- 委員 野澤 克己(取締役常務執行役員)
- 委員 堀内 朗久(取締役常勤監査等委員)
- 委員 森本 美紀子(独立社外取締役 監査等委員)
- 委員 松村 浩司(独立社外取締役 監査等委員)
- 委員 西村 やす子(独立社外取締役 監査等委員)
- 委員 有松 晶(独立社外取締役 監査等委員)

#### (2)報酬諮問委員会

取締役の報酬などに関する取締役会の機能の独立性・客観性および説明責任を高め、経営の透明性を確保することを目的として設置しています。

5名の委員(うち独立社外取締役3名)で構成され、取締役会の諮問機関として次の事項について審議し、取締役会に助言・提言を行っています。

#### 審議する事項

- 報酬制度(基本報酬、業績報酬、株式報酬ほか)
- 業績連動(業績評価指標、目標値、変動幅など)
- 報酬水準(競合他社との比較)

#### 2025年度の活動状況

開催回数は3回、開催時間は平均50分、委員の出席率は100%でした。

具体的な検討内容は、次のとおりです。

- ・2025年度役員報酬基準(役位別報酬、業績連動報酬算定基準)の決定
- ・2025年度譲渡制限付株式割当のための金銭報酬債権支給額の決定
- ・2025年度役員業績連動報酬非財務評価の決定

- ・2026年度役員報酬構成比率の決定
- ・2026年度役員業績報酬非財務指標の評価方法の決定
- ・業績連動報酬に係る個人評価結果の妥当性の確認
- ・役位別報酬基準の妥当性の検証

構成

更新日現在における報酬諮問委員会の構成は、次のとおりです。

- 委員長 (議長) 宮下 功 (取締役会長)
- 委員 野澤 克己 (取締役常務執行役員)
- 委員 森本 美紀子 (独立社外取締役 監査等委員)
- 委員 松村 浩司 (独立社外取締役 監査等委員)
- 委員 西村 やす子 (独立社外取締役 監査等委員)

**【独立役員関係】**

独立役員の数	4名
その他独立役員に関する事項	

当社の全ての社外取締役は、(株)東京証券取引所の定めに基づく独立役員の要件および当社が定める社外取締役の独立性基準を満たしており、独立役員に指定しています。

**【インセンティブ関係】**

取締役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況	業績連動報酬制度の導入、その他
該当項目に関する補足説明	

当社は2018年度より譲渡制限付株式報酬制度を導入しており、その割当対象者は、社内取締役(監査等委員を除く)、執行役員です。

ストックオプションの付与対象者	
該当項目に関する補足説明	

**【取締役報酬関係】**

(個別の取締役報酬の)開示状況	個別報酬の開示はしていない
該当項目に関する補足説明	

取締役報酬の総枠は、「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」に記載しています。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無 <span style="background-color: orange;">更新</span>	あり
報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容	

## (1)役員報酬制度に関する基本方針

役員報酬制度に関する基本方針を次のとおり決定しています。

株主や従業員をはじめとするステークホルダーとの価値共有を図り、持続的な業績拡大・企業価値向上への健全なインセンティブとして機能するものとする。

優秀な人材を登用・維持するため、当社の事業領域、事業規模に応じた適正な報酬水準、役位ごとの責任、役割及び成果に応える報酬体系とする。

ステークホルダーに対する説明責任を果たせるよう、客観性・合理性を担保する適切なプロセスを経て決定する。

## (2)役員の報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針に係る事項

独立社外取締役を委員の過半数とする報酬諮問委員会への諮問を経て、取締役会において決定した役員報酬制度は、次のとおりです。

### 報酬ガバナンス

取締役(監査等委員である取締役を除く)の報酬は、役員報酬制度に関する基本方針に基づき、報酬制度(基本報酬、業績連動報酬、株式報酬)・業績との連動についての妥当性(経営指標、目標値、変動幅等)・水準等について報酬諮問委員会の審議を経て、取締役会の決議により決定する。

### 報酬体系

#### a.取締役(社外取締役および監査等委員である取締役を除く)の報酬

基本報酬と短期インセンティブとしての業績連動報酬、中長期インセンティブとしての株式報酬(譲渡制限付株式)により構成。その報酬構成割合および役位ごとの基準総報酬額については、その客観性・妥当性を確保するために、同業種かつ同規模である相当数の他企業における報酬構成割合および役位ごとの報酬額との水準比較・検証を行い、当社の財務状況なども踏まえたうえで設定し、基準総報酬における支給割合は「基本報酬」「業績連動報酬」「株式報酬」の比率を概ね55:30:15とする。

#### b.社外取締役(監査等委員である取締役を除く)の報酬

独立かつ客観的な立場からの経営の監督・助言という主たる役割から、業績との連動は行わず、基本報酬のみ支給する。

#### c.監査等委員である取締役の報酬

高い独立性の観点から、業績との連動は行わず、基本報酬のみ支給するものとし、監査等委員である取締役の協議にて決定する。

### 取締役(社外取締役および監査等委員である取締役を除く)の報酬構成

#### a.基本報酬

基本報酬は、金銭による月額報酬とし、役位に応じて金額を決定する。

#### b.業績連動報酬

業績連動報酬は、財務活動も含む総合的な収益力の向上を重視し、全社業績である連結経常利益を全体の指標とする。取締役会長および代表取締役は、3分の2を全社業績、残りの3分の1は全社業績に非財務(ESG)評価を反映する形で決定し、その他の取締役は、全社業績、全社業績と個人評価、全社業績と非財務(ESG)評価にそれぞれ3分の1ずつ反映する形で決定する。

個人評価の決定権限は、全社業績を踏まえた各取締役の評価を行うには最も適任である代表取締役社長の浦田寛之に委任し、その公平性・透明性を担保するため、評価結果を報酬諮問委員会に報告し、その妥当性を確認する。

非財務(ESG)評価については、マテリアリティ取り組み項目のうち、経営戦略上の優先度が高い(1)温室効果ガスの排出量(2)管理職の女性比率(3)従業員エンゲージメント意識調査スコアの3項目を指標とし、サステナビリティ委員会で評価、報酬諮問委員会での審議を経て取締役会により決定する。

業績連動報酬は「業績連動賞与」「業績加算賞与」「非財務評価賞与」で構成し、下記に記載の(業績連動報酬算定式)に基づき算定する。「業績連動賞与」については、全社業績指標である連結経常利益に応じて支給額が自動的に決定される仕組みとする。

### (業績連動報酬算定式)

業績連動賞与 : 業績連動報酬原資 × 役位別乗率(業績部分)

業績加算賞与 : 業績連動報酬原資 × 役位別乗率(個人評価部分) × 個人評価乗率 × 調整率

非財務評価賞与 : 業績連動報酬原資 × 役位別乗率(非財務評価部分) × 非財務評価乗率

業績連動報酬原資 = 「連結経常利益」 × 0.01%

連結経常利益が400億円以上の場合は400億円として算定し、連結経常利益が50億円未満の場合は支給しない(なお、当事業年度においては、連結経常利益303億95百万円にて算定)

### 役位別乗率

・会長

業績部分:5.333/個人評価部分:- /非財務評価部分:2.667(合計:8.000)

・社長

業績部分:6.667/個人評価部分:- /非財務評価部分:3.333(合計:10.000)

・副社長

業績部分:5.000/個人評価部分:- /非財務評価部分:2.500(合計:7.500)

・専務執行役員

業績部分:1.934/個人評価部分:1.933/非財務評価部分:1.933(合計:5.800)

・常務執行役員

業績部分:1.530/個人評価部分:1.530/非財務評価部分:1.530(合計:4.590)

・上席執行役員

業績部分:1.200/個人評価部分:1.200/非財務評価部分:1.200(合計:3.600)

個人評価乗率の範囲は0.0から2.0

調整率は連結経常利益により算定される業績加算賞与支給原資が、個人評価により変動することを補正するための乗率で、その算定式は次のとおり

調整率 = 対象役員の業績加算賞与役員別乗率の総和 ÷ 対象役員の(業績加算賞与役員別乗率 × 個人評価乗率)の総和

非財務評価乗率は(1)温室効果ガスの排出量(2)管理職の女性比率(3)従業員エンゲージメント意識調査スコアの各項目にウエイトを付けて評価し、0.8～1.2の範囲で変動させる。その算定方法の詳細は、次のとおり。

(1)温室効果ガスの排出量(ウエイト20%)

・目標(2030年度:2016年度比半減、2050年:ネットゼロ)に向けての取組み状況をランク付けし、ランクに応じて評価乗率を算定。

<指標1>当該年度に実行した「環境投資施策」の実行による、温室効果ガスの想定年間削減量

想定年間削減量(単位:t-CO2)

ランク5:3,500以上

ランク4:3,000以上3,500未満

ランク3:2,500以上3,000未満

ランク2:2,000以上2,500未満

ランク1:1,500以上2,000未満

ランク0:1,500未満

<指標2(加点項目)>当該年度に新規契約した「再エネ調達」による温室効果ガスの想定年間削減量

想定年間削減量(単位:t-CO2)

ランク2:20,000以上

ランク1:10,000以上20,000未満

ランク0:10,000未満

<(1)の評価乗率>

指標1と指標2の合計

5以上 評価乗率1.2

4 評価乗率1.1

3 評価乗率1.0

2 評価乗率0.9

1以下 評価乗率0.8

(2)管理職の女性比率(ウエイト20%)

・目標(2030年度:10%)に向けての各年度進捗目標を設定し、その達成状況に応じて評価乗率を算定。

<各年度進捗目標>

2024年度 6.10

2025年度 6.50

2026年度 7.00

2027年度 7.60

2028年度 8.30

2029年度 9.10

2030年度 10.00

<(2)の評価乗率>

各年度進捗目標の達成状況

+0.4P以上 評価乗率1.2

+0.2P以上+0.4未満 評価乗率1.1

±0P以上+0.2P未満 評価乗率1.0

0.2P以上±0P未満 評価乗率0.9

0.2P未満 評価乗率0.8

(3)従業員エンゲージメントスコア意識調査(ウエイト60%)

・前年度からのエンゲージメントスコア改善状況に応じて、評価乗率を算定。

<(3)の評価乗率>

前年度からのスコア改善状況

+8P超 評価乗率1.2

+4P超+8P以下 評価乗率1.1

±0P超+4P以下 評価乗率1.0

4P超±0P以下 評価乗率0.9

4P以下 評価乗率0.8

(非財務評価乗率の算出式)

非財務評価乗率 = (1)の評価乗率 × 20% + (2)の評価乗率 × 20% + (3)の評価乗率 × 60%

・非財務評価乗率については全役員一律の適用とする。

### c.株式報酬

株式報酬は、株主と一層の価値意識を共有するとともに、企業価値向上に対するインセンティブを高めることを目的に譲渡制限付株式報酬制度を導入する。

(譲渡制限付株式報酬制度の概要)

・各事業年度において割り当てる譲渡制限付株式の総数

20,000株を上限とする。

ただし、当社普通株式の株式分割(当社普通株式の株式無償割当てを含む。)または株式併合が行われた場合その他これらの場合に準じて割り当てる譲渡制限付き株式の総数の調整を必要とする場合には、当該譲渡制限付き株式の総数を合理的に調整することができる。

・譲渡制限期間

30年間

・譲渡制限の内容

割り当てを受けた対象取締役(以下「割り当て対象者」という。 )は、譲渡制限期間において、割り当てられた譲渡制限付株式(以下、「本割当株式」という)につき、第三者に対して譲渡、質権の設定、譲渡担保権の設定、生前贈与、遺贈その他一切の処分行為をすることができません。

・譲渡制限の解除:

当社は、割当対象者が、譲渡制限期間の開始日以降、最初に到来する当社の定時株主総会の開催日まで継続して、当社の取締役または執行役員のいずれかの地位にあったことを条件として、本割当株式の全部につき、譲渡制限期間が満了した時点をもって譲渡制限を解除する。ただし、割り当て対象者が、取締役会が正当と認める理由により、本譲渡制限期間が満了する前に取締役および執行役員のいずれの地位からも退任した場合には、譲渡制限を解除する本割当株式の数および譲渡制限を解除する時期を、必要に応じて合理的に調整するものとする。

・譲渡制限付き株式の無償取得

当社は、割り当て対象者が、譲渡制限期間の開始日以降、最初に到来する定時株主総会の開催日の前日までに取締役および執行役員のいずれの地位からも退任した場合には、取締役会が正当と認める理由がある場合を除き、本割当株式を当然に無償で取得する。また、本割当株式のうち、譲渡制限期間が満了した時点において譲渡制限の解除事由の定めに基づき譲渡制限が解除されていないものがある場合には、当社はこれを当然に無償で取得する。

### (3) 株主総会決議に関する事項

上記の役員報酬制度の決定にあたり前提となる取締役の報酬などについての株主総会の決議に関する事項は、次のとおりです。

2025年6月25日第9期定時株主総会

a.取締役(監査等委員である取締役を除く)の報酬額

・報酬年額

4億円以内(うち社外取締役4千万円以内)

取締役の報酬には使用人兼務取締役の使用人分は含まない。

・定款上の取締役の員数

15名以内(うち監査等委員である取締役7名以内)

・当該定時株主総会終結時点における本報酬の対象となる取締役の員数

5名(うち社外取締役0名、監査等委員である取締役0名)

b.監査等委員である取締役の報酬額

・報酬年額

1億3,000万円以内

・定款上の取締役の員数

15名以内(うち監査等委員である取締役7名以内)

・当該定時株主総会終結時点における本報酬の対象となる取締役の員数

6名(うち社外取締役4名)

c.取締役(社外取締役および監査等委員である取締役を除く)に対する譲渡制限付株式割当てのための報酬額

・報酬年額

8,000万円以内

・定款上の取締役の員数

15名以内(うち監査等委員である取締役7名以内)

・当該定時株主総会終結時点における本報酬の対象となる取締役の員数

5名(うち社外取締役0名、監査等委員である取締役0名)

### (4) 役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額および対象となる役員の員数(2025年度)

(単位:百万円)

・取締役(監査等委員である取締役を除く)

業務執行取締役(6名)

報酬等の総額: 276(基本報酬: 161/業績連動報酬: 79/株式報酬: 35)

社外取締役(4名)

報酬等の総額: 10(基本報酬: 10/業績連動報酬: - /株式報酬: -)

・監査等委員である取締役

常勤監査等委員(2名)

報酬等の総額: 37(基本報酬: 37/業績連動報酬: - /株式報酬: -)

社外取締役(4名)

報酬等の総額: 36(基本報酬: 36/業績連動報酬: - /株式報酬: -)

・監査役

常勤監査役(2名)

報酬等の総額: 12(基本報酬: 12/業績連動報酬: - /株式報酬: -)

社外監査役(2名)

報酬等の総額: 4(基本報酬: 4/業績連動報酬: - /株式報酬: -)

(注) 1.当社は、2025年6月25日開催の第9期定時株主総会の承認により、同日付で監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行しました。

2.監査等委員会設置会社への移行に伴い、業務執行取締役1名および社外取締役2名が監査等委員である取締役に就任しています。このため、上表の「取締役(監査等委員である取締役を除く)」には、これらの者が監査等委員である取締役に就任する前の期間に係る報酬等の額を含んでいます。また、同株主総会の終結の時をもって退任した社外取締役2名の報酬等の額も含んでいます。

3.監査等委員会設置会社への移行に伴い、常勤監査役1名および社外監査役1名が監査等委員である取締役に就任しています。このため、上表の「監査役」には、これらの者が監査等委員である取締役に就任する前の期間に係る報酬等の額を含んでいます。また、同株主総会の終結の時をもって退任した常勤監査役1名および社外監査役1名の報酬等の額も含んでいます。

(4)役員ごとの報酬等の総額等  
報酬などの総額が1億円以上である者が存在しないため、記載していません。

## 【社外取締役のサポート体制】更新

取締役会については、取締役会事務局である総務部が窓口となり、取締役会資料の事前配布、および議案に関する事前説明を行う「社外役員ブリーフィング」を開催するなど、社外取締役に対する各種連絡・情報提供を行う体制を整備しています。なお、2025年度は「社外役員ブリーフィング」を12回開催しています。

監査等委員会については、監査等委員会および監査等委員の職務を補助するため、監査等委員会の直轄組織として監査等委員会室を設置、かつ監査等委員会室長を専属スタッフとしており、監査等委員である社外取締役の監査・監督のサポート体制を強化しています。

## 【代表取締役社長等を退任した者の状況】

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等

氏名	役職・地位	業務内容	勤務形態・条件 (常勤・非常勤、報酬有無等)	社長等退任日	任期

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数更新 0名

その他の事項

当社では、相談役の役職は廃止しており、現在就任している者および新たに就任する者はいません。  
また、顧問については廃止してはませんが、代表取締役社長などが退任後に就任することはありません。

## 2. 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要)更新

### (1)取締役会

当社の取締役は11名で、うち4名が独立社外取締役です。取締役会は、業務執行と監督の分離を促進するため、業務執行の決定権限をグループ経営会議や経営陣へ大幅に委任し、意思決定と業務執行の迅速化を図っています。これにより、取締役会では、中長期の経営戦略、サステナビリティ、重要性の高い経営課題などについて重点的に議論しています。

また、これらのテーマをより深く検討するため、取締役会とは別に、定期的にオフサイトミーティングを実施しています。オフサイトミーティングでは、取締役が自由闊達に意見交換を行い、当社グループの長期的な方向性や課題認識を共有しています。オフサイトミーティングで得られた意見や示唆は、その後の取締役会やグループ経営会議での審議に活かされ、取締役会による監督機能の実効性向上に資するものとなっています。

### 2025年度の活動状況

#### < 取締役会の開催状況 >

開催回数は15回、開催時間は平均1時間11分、取締役の出席率は100%でした。

具体的な検討内容は、次のとおりです。

- ・長期経営戦略2035・中期経営計画2026進捗
- ・期初予算・期央予算、設備投資計画
- ・決算
- ・株主還元施策(配当)
- ・資金調達
- ・生産拠点・物流拠点再編
- ・監査等委員会設置会社への移行
- ・取締役会実効性評価
- ・コーポレート・ガバナンス報告書
- ・事業リスク評価
- ・政策保有株式の保有状況検証
- ・サステナビリティ取組
- ・コンプライアンス浸透度調査結果・組織風土調査結果

#### < オフサイトミーティングの開催状況 >

開催回数は3回、開催時間は平均1時間24分、取締役の出席率は100%でした。

具体的な検討内容は、次のとおりです。

- ・成長戦略について
- ・ミッション・ビジョン・マテリアリティについて
- ・無形資産について

## (2) 監査等委員会

当社は、2025年6月25日開催の第9期定時株主総会の承認により、同日付で監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行しました。当社の監査等委員会は、監査等委員6名で構成されており、そのうち2名が常勤監査等委員(社内取締役)、4名が独立社外取締役である監査等委員です。

監査等委員会は、取締役の職務執行の適法性および妥当性を確保するため、取締役会における意思決定プロセスや業務執行の状況を継続的に監視しています。重要会議への出席のほか、業務執行取締役、執行役員および使用人からの直接聴取に加え、必要に応じて関係部門へのヒアリングを実施することにより、経営に関する重要事項を把握し、監査等委員会における議論を通じて、実質的な監査を行っています。当社は、監査等委員会および監査等委員の職務を補助するため、監査等委員会の直轄組織として監査等委員会室を設置し、スタッフ2名(うち専属スタッフ1名)を配置しています。

### 2025年度の監査等委員会活動状況

開催回数は10回、開催時間は平均1時間36分、監査等委員の出席率は100%でした。

具体的な検討内容は、次のとおりです。

- ・剰余金処分議案の確認
- ・会計監査人の解任・不再任の決定の方針、会計監査人の報酬
- ・取締役(監査等委員である取締役を除く)選任議案および報酬に係る意見陳述
- ・監査等委員である取締役選任議案
- ・2026年度 監査等委員会の監査方針・監査計画
- ・2026年度 監査部の内部監査計画
- ・内部監査における指摘事項・被監査部門による改善内容等の確認
- ・コンプライアンス案件、環境案件および品質保証案件等の確認
- ・懲戒処分案件、労災発生状況、争訟案件等の確認
- ・ITの現状と取組の確認

### 構成

更新日現在における監査等委員会の構成は、次のとおりです。

取締役(常勤監査等委員) 堀内朗久

当社の子会社である米久株式会社の代表取締役を長年務めた経歴があり、企業経営に関する高い見識を有しています。

取締役(常勤監査等委員) 前田聡

当社グループ経理財務部門の責任者としての豊富な経験があり、財務および会計に関する相当程度の知見を有しています。

社外取締役(監査等委員) 森本美紀子

サステナビリティ経営を総合的に支援するコンサルティング会社を経営しており、サステナビリティや人的資本に関する高い見識を有しています。

社外取締役(監査等委員) 松村浩司

公認会計士の資格を有し、財務および会計に関する相当程度の知識を有しています。

社外取締役(監査等委員) 西村やす子

会社経営者として企業経営に関する高い見識を有しています。

社外取締役(監査等委員) 有松晶

弁護士として企業法務、危機管理およびコンプライアンスを業務分野としており、これらに関する相当程度の知見を有しています。

## (3) ガバナンス指名諮問委員会

ガバナンス指名諮問委員会は本報告書 -1. において記載しています。

## (4) 報酬諮問委員会

報酬諮問委員会は本報告書 -1. において記載しています。

## (5) サステナビリティ委員会

サステナビリティ課題に対する当社グループの取り組みを推進することを通じて、持続可能な社会の実現と、当社グループの持続的成長を両立するため設置しています。6名の委員(うち独立社外取締役1名、執行役員2名)で構成され、取締役会の諮問機関として次の事項について審議し、取締役に助言・提言を行っています。

### 審議する事項

- ・サステナビリティ推進の基本方針、戦略、取り組み計画の立案、および計画の進捗モニタリング
- ・マテリアリティ(重要課題)の策定
- ・マテリアリティに対するKPIの設定と進捗モニタリング

### 2025年度の活動状況

開催回数は3回、開催時間は平均1時間30分、取締役である委員の出席率は100%でした。

具体的な検討内容は、次のとおりです。

- ・マテリアリティ進捗
- ・KPIの新目標設定
- ・サステナビリティ施策の2025年度取り組み方針
- ・TNFDの分析結果
- ・マテリアリティの見直し
- ・脱炭素投資枠の運用
- ・役員報酬非財務指標の評価
- ・GHG削減目標達成に向けた考え方の整理

### 構成

更新日現在におけるサステナビリティ委員会の構成は、次のとおりです。

委員長(議長) 野澤 克己(取締役常務執行役員)

委員 伊藤 功一(取締役常務執行役員)

委員 原田 健(取締役常務執行役員)

委員 森本 美紀子(独立社外取締役 監査等委員)

上記の取締役のほか、執行役員2名を委員として選任しています。

#### (6)コンプライアンス委員会

当社は、2025年6月25日開催の第9期定時株主総会における承認により、同日付で監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行しました。これに伴い、コンプライアンス強化の観点から、コンプライアンス委員会を従来の取締役会への報告機関から取締役会の諮問機関へ引き上げています。

当社グループの食品安全、コンプライアンス、業法、訴訟、係争に関するリスクの管理状況を確認し、運用状況を評価することで、当社グループのコンプライアンスに関する方針に則った内部統制機能の強化、持続的な企業価値の向上を図ることを目的として設置しています。6名の委員(うち独立社外取締役1名、使用人2名、社外弁護士1名)で構成され、取締役会の諮問機関として次の事項について審議し、取締役会に助言・提言を行っています。

#### 審議する事項

コンプライアンス責任者会議が策定する、コンプライアンスに関する方針および推進活動の基本計画、重点取組み事項の確認、評価品質・コンプライアンスリスクに対する管理状況の確認、運用状況の評価  
第2号で、改善すべき重要な不備・欠陥があると評価・判断した事案に対するコンプライアンス責任者会議などに対する改善指示  
更新日現在におけるコンプライアンス委員会の構成は、次のとおりです。

委員長(議長) 野澤 克己(取締役常務執行役員)

委員 前田 聡(取締役常勤監査等委員)

委員 有松 晶(独立社外取締役 監査等委員)

上記の取締役のほか、人事部長、品質保証部長および社外弁護士を委員として選任しています。

#### (7)グループ経営会議

取締役会に次ぐ審議・討議機関として設置しています。業務執行取締役および議長が指名するメンバーで構成され、月2回の定例開催に加え、必要に応じて適時開催しています。本会議では、取締役会から委任された重要事項の審議・意思決定を行い、迅速かつ適切な事業運営に資する役割を果たすとともに、当社グループの経営戦略や経営課題などについて検討を行い、その結果を取締役会へ報告・付議することで、取締役会での議論の充実に寄与しています。

#### (8)責任限定契約の概要

当社は、監査等委員である取締役との間で、会社法第423条第1項に定める損害賠償責任を限定する契約を締結しており、当該契約に基づく損害賠償責任額は同法第425条第1項に定める最低責任限度額となります。

#### (9)内部監査部門

当社は、監査等委員会直轄組織として監査部を設置しています。また、監査部の管掌組織として、内部監査部門である監査室と内部統制の改善対応支援の役割を担う内部統制担当を設置しています。

更新日現在、監査部は執行役員監査部長が1名、監査室は12名、内部統制担当は2名で構成されています。

監査室は、財務報告に係る内部統制基本方針書に基づき、当社グループ各部門に対して内部統制システムの整備・運用状況に関する有効性の評価を実施しています。また、内部監査規定に基づき、業務執行状況についての監査を行っています。業務執行状況についての監査結果は、代表取締役社長および被監査部門などに報告されるとともに、必要に応じ、代表取締役社長、管理本部長、経営戦略部長、監査部長および被監査部門の責任者などが出席する監査報告会において改善・是正等について議論を行い、迅速かつ適切にその措置を講じることとしています。なお、当該報告会には常勤の監査等委員である取締役も原則として同席することとなっています。

さらに、監査部長は別途開催される監査等委員会に出席し、上記監査結果についての改善・是正対応などとその進捗状況、その他必要な事項を報告するとともに、意見交換を行っています。

#### (10)会計監査

当社は有限責任 あずさ監査法人との間で、会社法監査と金融商品取引法監査について監査契約を締結しています。

2025年度の監査業務を執行した公認会計士および継続監査期間は、次のとおりです。

なお、業務執行社員のほか、公認会計士16名、その他の者39名が補助者として2025年度の会計監査業務に携わっています。

#### 継続監査期間

指定有限責任社員 業務執行社員 吉田 秀樹 3年

指定有限責任社員 業務執行社員 原田 智之 1年

#### (11)コンプライアンス体制

当社グループは、「コンプライアンスを最優先とした、公明正大で透明性のある行動」をコンプライアンス方針として掲げています。従業員が遵守すべき判断基準を示したコンプライアンス行動基準を「企業倫理規範」として整理し、全従業員に対して教育・研修などを通じて周知徹底を図っています。

また、経営陣より定期的にコンプライアンスメッセージを発信することで、コンプライアンス意識の維持・向上を図っています。当社グループのコンプライアンス体制は、次のとおりです。

#### コンプライアンス委員会

本報告書 -2.(6)コンプライアンス委員会 において記載しています。

#### コンプライアンス責任者会議

当社グループのコンプライアンス推進のため、コンプライアンス担当役員を議長とするコンプライアンス責任者会議を年2回開催しています。本会議は、コンプライアンス方針・活動計画の策定、コンプライアンス委員会から改善を求められた事項およびコンプライアンス事案への対応策・改善策の報告と検証を行っています。

#### コンプライアンス推進委員制度

当社グループの各職場にはコンプライアンス推進委員を配置しています。推進委員は、教育・研修プログラムを通じてコンプライアンスに関する知識の習得に努め、職場におけるコンプライアンスの推進、関連法令・社内規程類の周知徹底を図るなど、主体的な活動を行っています。

#### コンプライアンス室

コンプライアンス室は、グループ全従業員のコンプライアンス意識の向上およびコンプライアンスの重要性の理解を促すため、定期的にコンプライアンス講習を実施しています。

また、コンプライアンス室は、各職場におけるコンプライアンスの浸透度を把握し、従業員から率直な意見を収集するため、年1回、グループ全従業員

員を対象にコンプライアンス講習を実施しています。経営陣には社外有識者による講習を、社内役職者には業法やハラスメント防止など役割に応じた講習を実施しています。

また、コンプライアンス室は、各職場におけるコンプライアンスの浸透度を把握し、従業員から率直な意見を収集するため、年1回、グループ全従業員を対象にコンプライアンス浸透度調査を実施しています。調査結果や従業員の意見は取締役会に報告するとともに、全従業員へフィードバックし、問題点があれば改善策を講じ、次年度のコンプライアンス活動へ反映するなど、職場改善につなげています。なお、この調査は外国人技能実習生および特定技能外国人も対象としています。

#### 内部通報制度

当社は、グループ全従業員を対象としてコンプライアンスに関する相談や内部通報を受け付けるため、社内相談窓口として「社内ホットライン(コンプライアンス室)」、社外相談窓口として「社外ホットライン(社外弁護士)」を設置しています。各相談窓口の連絡先は、「企業倫理規範」および社内ポータルサイトにて周知しています。また、相談窓口の利用状況については、社内ポータルサイトにて毎月公表し、相談窓口の利用促進につなげています。なお、内部通報規程においては、相談内容の秘密保持、通報・相談を行った従業員に対する不利益な取り扱いの禁止、匿名による相談の許容などを定め、相談者の保護を図っています。

### 3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

当社は、2025年6月25日開催の第9期定時株主総会における承認をもって、監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行しました。監査等委員会設置会社を選択している理由は、本報告書「-1.」において記載しています。

### 株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

#### 1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況 更新

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	株主が株主総会議案の十分な検討期間を確保し、適切に議決権を行使できるよう、第10期(2026年3月期)定時株主総会の株主総会資料は、定時株主総会当日の23日前から当社ウェブサイト、東京証券取引所ウェブサイトにおいて電子提供措置を開始しました。また、招集通知については、定時株主総会当日の16日前に発送しました。
集中日を回避した株主総会の設定	株主との建設的な対話の充実や、そのための正確な情報提供などの観点を考慮し、株主総会は、第一集中日を避け開催するように努めています。
電磁的方法による議決権の行使	インターネットによる議決権行使を導入しています。
議決権電子行使プラットフォームへの参加その他機関投資家の議決権行使環境向上に向けた取組み	議決権電子行使プラットフォームに参加し、株主の議決権行使の利便性を確保するよう環境整備に努めています。
招集通知(要約)の英文での提供	招集通知(株主総会参考書類)の英訳版を作成し、当社ウェブサイト、東京証券取引所ウェブサイトにて、日本語版と同日に開示しています。
その他	定時株主総会のライブ配信(参加型バーチャル株主総会)を実施しています。また、定時株主総会の開催に先立ち、株主から事前質問(事前アンケート)の受付を実施しています。

#### 2. IRに関する活動状況 更新

	補足説明	代表者自身による説明の有無
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	当社ウェブサイトに掲載しています。 <a href="https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/ir/disclosure.html">https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/ir/disclosure.html</a>	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	個人投資家(当社株式を100株以上保有)向けに工場見学を実施予定です。	なし
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	2025年度のIR活動状況は、当社ウェブサイト「株主・投資家との対話の実施状況等」に掲載しています。 <a href="https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/ir/dialogue.html">https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/ir/dialogue.html</a>	あり

IR資料のホームページ掲載	有価証券報告書、決算短信、決算説明資料、統合報告書、中期経営計画、事業説明会資料、その他開示資料、IRスケジュール、株主優待情報など
IRに関する部署(担当者)の設置	IR室長 篠原 栄晃

### 3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 更新

	補足説明
社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	<p>グループ理念、企業倫理規範、伊藤ハム米久ホールディングスグループコーポレート・ガバナンス基本方針などにおいて各ステークホルダーの立場の尊重について規定しています。</p> <p>グループ理念、企業倫理規範、伊藤ハム米久ホールディングスグループコーポレート・ガバナンス基本方針は、当社ウェブサイトにおいて開示しています。</p> <p>&lt;グループ理念&gt;  <a href="https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/corporate/business_overview.html#aiming">https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/corporate/business_overview.html#aiming</a></p> <p>&lt;企業倫理規範&gt;  <a href="https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/csr/cg/compliance.html">https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/csr/cg/compliance.html</a></p> <p>&lt;伊藤ハム米久ホールディングスグループコーポレート・ガバナンス基本方針&gt;  <a href="https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/csr/cg">https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/csr/cg</a></p>
環境保全活動、CSR活動等の実施	<p><b>環境理念・行動指針</b>          当社グループは、「環境理念・行動指針」に則り、地球環境に配慮した事業活動を行い、人々のより豊かな暮らしづくりに貢献します。          当社グループの「環境理念・行動指針」および環境への取り組みは、当社ウェブサイトにおいて開示しています。</p> <p>&lt;環境&gt;  <a href="https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/csr/environment/index.html">https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/csr/environment/index.html</a></p> <p><b>社会貢献活動</b>          当社グループは、グループ理念のもと、よき企業市民として、地球環境への配慮と社会との共生を大切にして、従業員とともに社会貢献活動を持続的に推進し、企業の社会的責任を果たしていきます。          当社グループの社会貢献活動は、当社ウェブサイトにおいて開示しています。</p> <p>&lt;社会貢献活動&gt;  <a href="https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/csr/social_contribution/index.html">https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/csr/social_contribution/index.html</a></p>
ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定	<p>企業倫理規範、伊藤ハム米久ホールディングスグループコーポレート・ガバナンス基本方針などにおいてステークホルダーに対する情報提供に係る方針等について規定しています。</p>

## その他

### 伊藤ハム米久グループ 人権方針

当社グループは、事業に関わるすべての人々の人権を尊重し、企業としての社会的責任を果たしていくために、「伊藤ハム米久グループ 人権方針」を定め、本方針の実践を通じて、ステークホルダーと協働し、人権が尊重される持続可能な社会の実現に向けて取り組んでいます。

「伊藤ハム米久グループ 人権方針」および人権尊重の取り組みは、当社ウェブサイトにおいて開示しています。

< 人権/持続可能な成長への取り組み >

<https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/csr/humanrights.html>

### 伊藤ハム米久グループ 調達方針 / 伊藤ハム米久グループ サプライヤー調達ガイドライン

当社グループは、グループ理念に基づき、安全・安心で品質の高い商品をお届けし、常にお客様の信頼と期待に応えられる企業で在り続けながら、社会の持続的発展に貢献するために、すべての役員・従業員と取引先様との対話に基づいた責任ある調達活動を実施することを目的として、「伊藤ハム米久グループ 調達方針」を制定しています。

また、本方針のもと、すべての取引先様とともに、社会的責任をより確実に果たしていくために「伊藤ハム米久グループ サプライヤー調達ガイドライン」を制定しています。本ガイドラインでは、当社グループが国内外のすべての取引先様に対して、法令遵守、人権、環境などの分野においてご協力をお願いする具体的な遵守事項を定めています。

「伊藤ハム米久グループ 調達方針」および「伊藤ハム米久グループ サプライヤー調達ガイドライン」は、当社ウェブサイトにおいて開示しています。

< 持続可能な調達/持続可能な成長への取り組み >

[https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/csr/sustainable\\_procurement.html](https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/csr/sustainable_procurement.html)

### 伊藤ハム米久グループ 贈収賄・腐敗行為防止ポリシー

当社グループは、「コンプライアンスを最優先とした、公平正大で透明性のある行動」を行動指針の中で掲げています。この指針に則った事業活動の推進には、贈収賄や不正・不透明な取引などの腐敗行為の防止をグループ全体で徹底していくことが不可欠であると考えています。

腐敗行為およびそれらに加担する行為を防止し、透明性のある誠実な行動を推し進める指針として「伊藤ハム米久グループ 贈収賄・腐敗行為防止ポリシー」を制定しています。

「伊藤ハム米久グループ 贈収賄・腐敗行為防止ポリシー」は、当社ウェブサイトにおいて開示しています。

<https://www.itoham-yonekyu-holdings.com/csr/cg/compliance.html>

## 内部統制システム等に関する事項

### 1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況 更新

取締役会において決議した内部統制システム基本方針は、次のとおりです。

伊藤ハム米久ホールディングス株式会社(以下「当社」という。 )は、グループ理念、ビジョン及び行動指針のもと、当社及び当社の子会社から成る企業集団(以下「当社グループ」という。 )の業務の適正を確保するため、以下の体制を整備・運用する。

1. 取締役及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

(1)当社グループは、当社グループのコンプライアンスを具体化した企業倫理規範を掲げ、教育・研修等を通じて周知し、コンプライアンスの徹底を図る。

(2)当社グループは、コンプライアンス担当役員、コンプライアンス委員会およびコンプライアンス部門を設置し、当社グループのコンプライアンス全般の管理・監督を行うとともに、問題の未然防止や疑義のある事案の是正及び再発防止策を検討・指導・実施する。

(3)当社グループは、コンプライアンスに関する内部通報制度として社内相談窓口、社外相談窓口を設け、内部通報規程により、適切な運用を行う。なお、通報者の希望により匿名性を確保するとともに、通報者に対し不利益な取扱いを行わない。

(4)当社グループは、社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力に対して、毅然とした姿勢に徹し、一切関係を持たない。反社会的勢力対応マニュアルにて、経営活動への関与や被害を防止するための基本方針を定める。

2. 取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制

当社グループは、文書取扱いの定めに従い、文書の保存媒体に応じて適切かつ確実に保存、管理する体制を整備・運用する。

3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

(1)当社は、リスク管理基本規程に基づき、当社グループの経営目標の達成や事業活動にかかわるリスクを特定して分析・評価し、社会から長期的信頼・信用を持続的に確保するためのリスク管理体制を整備・運用する。

(2)当社は、危機管理部門を設置し、大規模な事故、災害等による当社グループの従業員の生命の安全、及び当社グループの事業活動継続に深刻な支障をきたすリスクに対応する体制を整備・運用する。

(3)当社グループは、危機管理規程に基づき、危機管理体制を整備・運用する。また、当社グループの緊急事態には、危機管理委員会を開催し、損害の発生及び拡大を防止し、これを最小化するための体制を整える。

4. 取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

(1)当社は、当社グループの経営戦略・経営課題、経営の基本方針及び経営上の重要事項の審議・検討・意思決定機関として、取締役会を定例開催する。また、必要に応じ適宜、臨時に開催する。

- (2)当社は、取締役会に次ぐ審議・討議機関として、業務執行取締役を主要構成員とするグループ経営会議を設置する。グループ経営会議は、取締役会から委任された重要事項等の審議・意思決定を行うとともに、取締役会に付議する当社グループの経営戦略・経営課題、経営の基本方針及び経営上の重要事項の審議・討議を行う。
- (3)当社は、執行役員制度を導入し、経営責任の明確化及び意思決定と職務執行の迅速化を図る。執行役員は、当社グループ各領域において職務を執行し、その執行状況をグループ経営会議または取締役会に報告する。
- (4)当社は、当社の「社外取締役の独立性基準」を満たす独立社外取締役を複数名選任することで、取締役及び執行役員の職務執行の監督強化を図る。
- (5)当社は、取締役会の諮問機関として、ガバナンス指名諮問委員会、報酬諮問委員会を設置し、取締役及び執行役員の候補者決定プロセス・報酬決定プロセスの透明性・客観性を確保する。両委員会は、独立社外取締役の構成割合を過半数とする。
5. 業務の適正を確保するための体制
- (1)当社グループ各部門は、業務の適正を確保するための内部統制システムについて、当社経理財務部門の定める規則に則り、自部門の責任において適切に整備・運用する。
- (2)当社グループ各部門は、財務報告の信頼性を確保するための内部統制システムについて、当社経理財務部の定める規則に則り、自部門の責任において適切に整備・運用する。
- (3)内部監査部門は、当社グループ各部門の内部統制システムの整備・運用状況を監査し、被監査部門への指摘及び改善・是正の指導を行う。内部監査結果は、速やかに監査等委員会、代表取締役、取締役に報告する。
- (4)内部統制部門は、当社グループの業務の適正及び財務報告の信頼性を確保する。
- (5)当社は、子会社各社における業務の適正を確保するため、子会社の管理規程を定める。子会社は、この定めに従い、重要事項等の当社への事前承認及び報告が行われる体制を整備・運用する。
- (6)当社は、当社の取締役、執行役員または使用人を子会社に取締役または監査役として派遣し、業務の執行を監督・監査する。
6. 子会社の取締役の職務の執行に係る事項の当社への報告に対する体制
- 当社は、子会社各社を管掌する部門を定め、管掌部門と子会社間において、重要事項等に関する協議、情報の共有、指示・要請の伝達が行われる体制を整備・運用する。
7. 監査等委員会の職務を補助すべき組織・使用人に関する体制
- (1)当社は、監査等委員会の直轄組織として監査等委員会室を設置し、監査等委員会の職務を補助する使用人(以下「監査等委員会室スタッフ」という。)を配置する。
- (2)当社は、監査等委員会室スタッフの任命、異動、評価等の人事にかかわる決定には、監査等委員会の同意を得なければならない。
- (3)監査等委員会室は、監査等委員会の指揮命令のもとに監査等委員会の職務を補助し、その職務を遂行するにあたり、取締役(監査等委員である取締役を除く。)その他の業務執行組織の指揮・命令を受けない。
8. 監査等委員会への報告に関する体制
- (1)当社グループの取締役、執行役員及び使用人は、その経営に影響を与える重要な事項については、遅滞なく監査等委員会に報告する。また、監査等委員会から情報の提供を求められた場合、これに応じる。
- (2)内部監査部門は、当社グループの内部監査結果を監査等委員会に報告する。
- (3)コンプライアンス部門は、通報窓口の相談・通報事案、社内不祥事、法令違反事案を監査等委員会に報告する。
- (4)品質保証部門は、当社グループ等の品質監査結果、品質トラブル事案を監査等委員会に報告する。
- (5)当社グループは、監査等委員会に対して上記各号の報告をした者について、希望により匿名性を確保するとともに、報告者に対し不利益な取扱いを行わない。
9. 監査等委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制
- (1)当社は、監査等委員が弁護士、公認会計士その他専門家に助言を求める費用を負担する。また、監査等委員からの請求により、職務執行について生ずる費用の前払または償還に応じる。
- (2)当社は、取締役会、グループ経営会議等の重要な会議への監査等委員の出席を確保する。また、監査等委員が取締役、会計監査人と定期的に会社経営に関する意見交換を行う機会を確保する。

## 2. 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

当社は、「反社会的勢力対応マニュアル」にて、当社グループにおける反社会的勢力排除に向けた基本方針を次のとおり定めています。この基本方針に基づき、組織全体の体制、警察等外部機関との連携、具体的な対応要領を整備しています。

### 基本方針

伊藤ハム米久ホールディングス株式会社(以下「当社」という。)および当社グループは、警察当局の指導のもと社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力による経営活動への関与や被害を防止するため次の基本方針を定める。

- (1)総会屋等との関係を遮断し、株主権行使に関する利益供与の疑惑が持たれるような行為は、一切行わない。
- (2)政治団体・社会運動団体を標榜した強圧的な面会・寄付金・賛助金等の要求並びに出版物の購読・広告の掲載等の要求および押売り行為などには、絶対に応じない。
- (3)企業対象暴力・民事介入暴力および暴力団対策法所定の不当な要求に対しては、警察当局および弁護士と緊密な連携をもって対処し、断固これを排除する。

## その他

### 1. 買収への対応方針の導入の有無

買収への対応方針の導入の有無

なし

該当項目に関する補足説明

## 2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

【適時開示体制の概要】

### 1. 重要な会社情報の開示体制

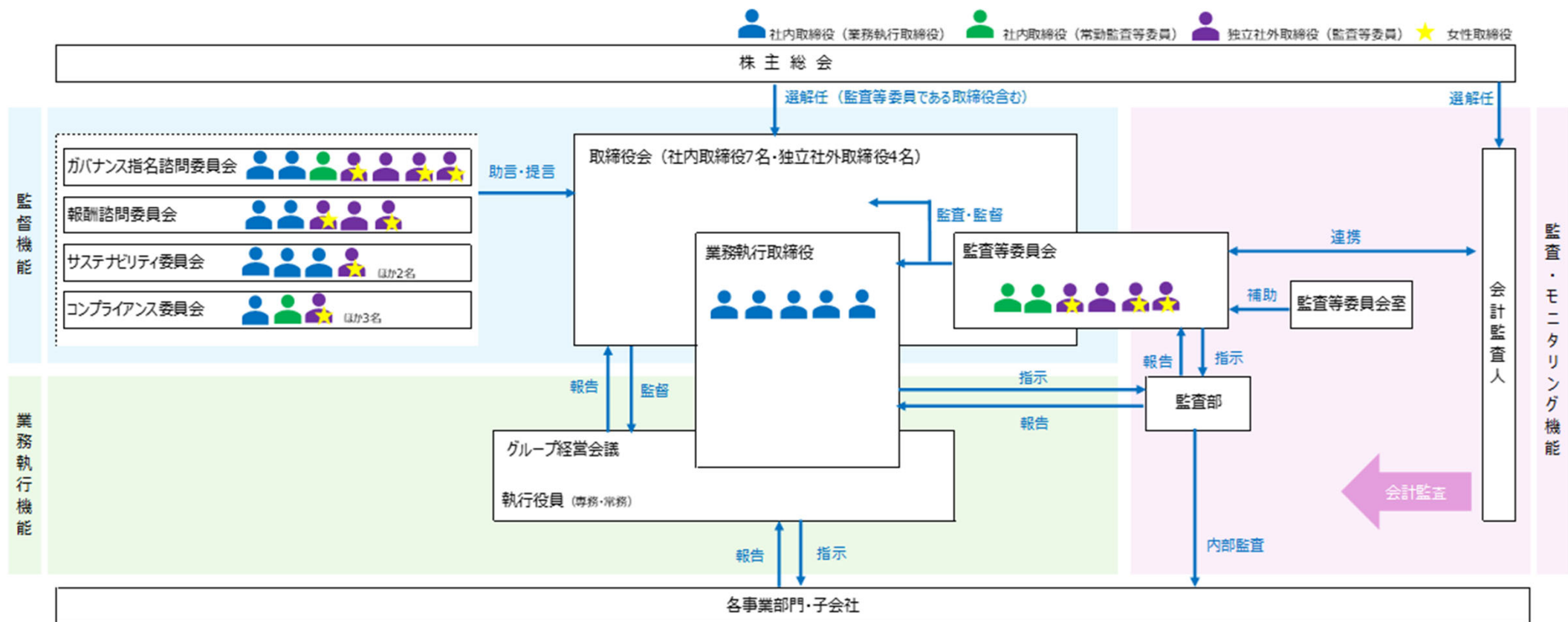
重要な会社情報は、重要情報集約部門を経由して情報取扱責任者に伝達され、証券取引所の適時開示規則などに従い、開示の必要性の要否を検討します。

開示が必要な場合は、公表内容の決定などを行うと同時に、代表取締役社長、グループ経営会議や取締役会への報告を行い、必要に応じてその承認を得ています。

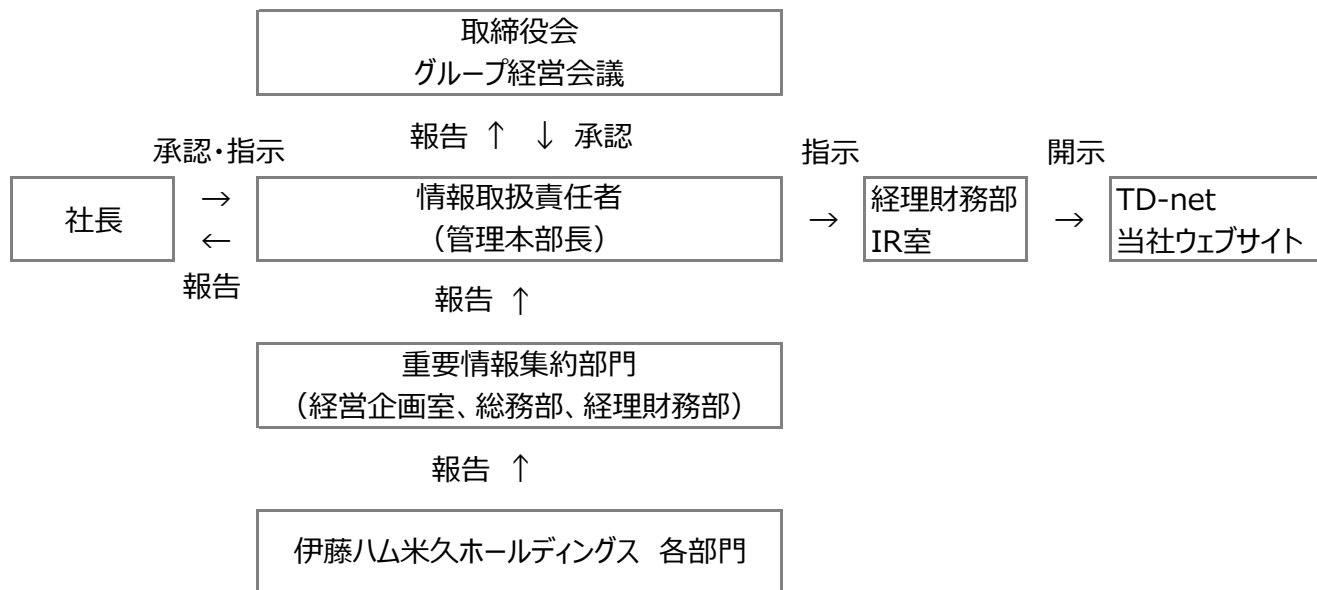
その後、速やかに経理財務部の開示担当者を通してTD-netに情報開示を行うとともに、IR室が当社ウェブサイト公表資料を掲載します。

### 2. 問い合わせ窓口の特定

決算などの開示情報に関する問い合わせ、それ以外の開示情報に関する問い合わせは、IR室が担当いたします。



### 適時開示体制の概要図



※重要な会社情報を速やかに開示する必要がある場合は、社長または情報取扱責任者の決定を経て開示をし、取締役会およびグループ経営会議へは事後報告とすることがあります。