最終更新日：2020年4月1日
伊藤忠商事株式会社
代表取締役社長COO　鈴木　善久
問合せ先：IR室長　天野　優　Tel:03-3497-7295
証券コード：8001
https://www.itochu.co.jp

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。

Ⅰ 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

当社グループは、創業者・伊藤忠兵衛の言葉から生まれた「三方よし（売り手よし、買い手よし、世間よし）」の精神を企業理念とし、自社の利益だけではなく取引先、株主、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て社会課題の解決に貢献することにより、世の中に善き循環を生み出し、持続可能な社会に貢献することを目指しております。また、社員一人ひとりが自らの商いにおける行動を自発的に考え、売り手、買い手のみならず世間に対しても、より善い商い、より善い未来に向けた「無数の使命」を果たすべく、「ひとりの商人、無数の使命」を企業行動指針と定めています。

当社は、この企業理念及び企業行動指針に則り、様々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、この基本方針に従い、適正かつ効率的な業務執行を確保することができるよう、意思決定の透明性を高めるとともに、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。

充実したコーポレート・ガバナンスのためには、経営者による健全なリーダーシップの発揮と、透明で公正な意思決定の両立が不可欠であるとの考えのもと、当社は、監査役（監査役会）設置会社として、法令上認められる範囲内で通常の業務執行に属する事項の経営陣への委任を進める一方、経営監視を強化するための施策を行ってきました。2017年度には、業務執行取締役を大幅に減員することにより社外取締役比率を3分の1以上に高め、経営の執行と監督の分離を促進し、今後も引続き社外取締役比率3分の1以上を維持していきます。また、取締役会の諮問委員会として、社外取締役を委員長とし委員総数の過半数を社外役員とする「ガバナンス・報酬委員会」及び「指名委員会」を設置しております。なお、社外取締役及び社外監査役の選任にあたっては、独立性の確保を重視しており、(株)東京証券取引所が定める「独立役員」の要件に加えて、当社独自の独立性判断基準を策定しております。このように高い独立性が確保された取締役会において、経営陣による業務執行の監督の他、定量面または定性面から重要性の高い業務執行に関する審議も行っており、業務執行の監督が適切に行われることに加え、重要な業務執行については社外の視点からの検討も行うことができると考えております。

更に、当社は、株主・投資家等のステークホルダーに対する財務・非財務情報の発信もコーポレート・ガバナンス上の重要な課題の一つと認識し、様々なステークホルダーとの間の対話を更に促進する目的で「IR基本方針」を定め、適時・適切な情報開示に努めております。こうした対話の促進により、長期的な視点での当社の企業価値の向上に繋げていきたいと考えております。

当社としては、現状のコーポレート・ガバナンス体制は(株)東京証券取引所の「コーポレートガバナンス・コード」において標榜されている「攻めのガバナンス」の精神にも適うものであると考えております。一方で、当社が置かれた経営環境を踏まえた最適なコーポレート・ガバナンス体制を構築すべく、引続き検討を続けていきます。

【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・コードに記載された各原則をすべて実施しております。

【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、純投資目的以外の目的である投資株式（連結対象会社への投資は除き、以下「投資株式」という。）の保有は取引関係の構築を目的とし、原則として投資リターンの実現確度の高いもの、または将来の子会社化・持分法適用会社化やビジネスの次世代化に資する等戦略性の高いものに限定する方針としております。この方針は、国内株式または海外株式、あるいは上場株式または非上場株式の別にかかわらず同一です。
当社は、投資の管理を目的に社内管理規則を定め、政策保有株式を含むすべての投資株式の経営内容の把握を行うとともに、経営会議にて、投資リターンを踏まえた投資の経済合理性(定量面)や、将来的な投資目的の実現見通しを踏まえた保有意義（戦略面）を毎年検証しております。2期累計で経済的付加価値を生み出せていない、もしくは投資目的の実現確度が低いと判断した投資株式については、原則として売却する方針と位置づけております。政策保有株式については、経営会議において保有方針、あるいは売却方針に分類した結果を、経済合理性・保有意義の観点から取締役会で検証しております。直近では2019年6月12日の取締役会にて検証を行い、経営会議における分類結果が妥当であるとの結論に至っております。
当社は、投資先との取引関係・協業関係の構築・維持強化を図るとともに、当社及び投資先の企業価値向上の観点から、投資先とのコミュニケーションを重視しております。2015年5月より、当社が保有する政策保有株式については、以下の社内基準を設け、すべての対象投資先に対して、適時・適切に議決権を行使しております。

＜議決権行使基準＞
(1) 原則として棄権はしない。また、議決権行使の白紙委任は行わない。
(2) 当社の投資目的・保有方針を踏まえて当社の賛否を決定する。

なお、議決権の行使にあたり、投資を行っている主管部が株主総会議案に対する当社の賛否表明案を立案し、当社内における所定の協議・審査プロセスを経て、各議案についての当社の賛否を決定しております。

（原則1-7）
・関連当事者間の取引
当社は、「取締役会規程」に基づき、当社の取締役の利益相反取引及び競業取引については取締役会の承認を得ることとしており、かかる運用を通じて取締役会による適切な監督がなされているものと判断しております。

（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
当社では、当社財務部から資産運用における高い専門性を持つ人材を企業年金基金に複数名派遣し、運用執行理事を始めとして同基金の資産運用を担当させております。派遣者については、十分な育成を行ったうえで計画的かつ定期的にローテーションを行う等、適切な配置並びに登用を行っています。また、当社は、企業年金基金の運用ポートフォリオと運用委託先のスチュワードシップ活動に関して同基金の意向を尊重し、同基金の規約において自己または第三者の利益を図る目的をもった積立金の運用を禁止している他、同基金の理事・代議員等には利益相反等に関する周知を定期的に行うことで、企業年金の受益者と会社との間に生じえる利益相反を適切に管理しております。なお、企業年金基金では、2019年6月6日に、「資産保有者としての機関投資家」（アセットオーナー）として「日本版スチュワードシップ・コード」の受入れを表明し、資産運用を委託する運用機関の行動を通じたスチュワードシップ活動を実施しています。

（原則3-1(i)）
・企業理念
企業理念及び企業行動指針につきましては、当社ホームページ上にて公表しております。以下のURLをご参照下さい。
https://www.itochu.co.jp/ja/about/mission/
・経営計画
当社は、2018年5月2日に2018－2020年度の中期経営計画である「Brand-new Deal 2020」を公表しました。中期経営計画につきましては、以下のURLをご参照下さい。
https://www.itochu.co.jp/ja/ir/news/2018/ _ _ icsFiles/afieldfile/2018/05/02/ITC180502-3 _ j.pdf

2018年10月1日には「中長期的な株主還元方針／2018年度年間見通しと配当金」を公表しました。同方針につきましては、以下のURLをご参照下さい。
https://www.itochu.co.jp/ja/ir/news/2018/ _ _ icsFiles/afieldfile/2018/10/01/ITC181001-3 _ j.pdf

2019年4月26日に「2019年度 短期経営計画」を公表しました。
短期経営計画につきましては、以下のURLをご参照下さい。
https://www.itochu.co.jp/ja/about/plan/

（原則3-1(ii)）
・コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方
上記I-1(基本的な考え方)をご参照下さい。

（原則3-1(iii)）
・経営陣幹部・取締役の報酬決定の方針と手続
当社の現行の取締役報酬制度は「業績拡大のインセンティブ」の目的で設計されています。総報酬に占める業績連動型賞与の割合が高く、また、過去より算定式を含めて本報酬制度を対外的に開示しており、その透明性が高いことが特徴ですが、中長期の視点に立った企業価値の増大に対する意識を強化するため、報酬の一部として株式報酬を含めています。
現在までの当社業績の実績を踏まえれば、本報酬制度の目的は十分に達成されていると考えており、更なる業績拡大及び企業価値の向上を目指し、引き続きメリハリの効いた本報酬制度を継続していきます。

当社の取締役報酬制度については、各事業年度ごとに、同事業年度における経営計画を踏まえて取締役会にて決議しておりますが、取締役会に先立ち、取締役会の任意諮問委員会であるガバナンス・報酬委員会で審議しております。
2019年度の取締役報酬制度は月例報酬、業績連動型賞与、株価連動型賞与及び業績連動型株式報酬により構成されております。2019年度における取締役に対する報酬の算定方法の詳細につきましては、後記II（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）中の「報酬の額またはその算定方法の決定方針の開示内容」をご参照下さい。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、賞与及び株式報酬は支給しておりません。監査役の月例報酬は監査役の協議により定めており、賞与及び株式報酬は支給しておりません。

（原則3-1(iv)）
・経営陣幹部の選任と取締役・監査役候補の指名の方針と手続
執行役員、取締役候補者及び監査役候補者の選任の方針と手続については、後記II（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）-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））中の［執行役員、取締役候補者及び監査役候補者の選任の方針と手続］をご参照下さい。

（原則3-1(v)）
・個々の選任・指名についての説明
当社は、取締役候補者及び監査役候補者の選任理由を定時株主総会の招集通知において開示しております。2019年度における開示につきましては、以下のURLをご参照下さい。
招集ご通知：
https://www.itochu.co.jp/ja/files/95 _ shoshu.pdf
（取締役候補者については8-14頁、監査役候補者については16頁をご参照下さい。）

（補充原則4-1①）
・経営陣への委任の範囲
当社は、監査役（監査役会）設置会社として、法令上認められる範囲内で通常の業務執行の決定については経営陣への委任を極力進めております。取締役会においては、経営陣による業務執行の監督やコーポレート・ガバナンスに関する事項の決定に加えて、定量面または定性面から重要性の高い業務執行に関する決定も行っております。取締役会に付議すべき事項は当社の「取締役会規程」において規定されております。

（原則4-9）
・独立性判断基準
社外役員の独立性に関する判断基準につきましては、指名委員会における審議を経て、取締役会において策定し、当社ホームページ上にて公表しております。以下のURLをご参照下さい。
https://www.itochu.co.jp/ja/about/governance _ compliance/governance/pdf/independence _ criteria.pdf

（補充原則4-11①）
・取締役会の構成
取締役会の構成、及び取締役候補者の選任の方針と手続については、後記II（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）-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））中の［執行役員、取締役候補者及び監査役候補者の選任の方針と手続］をご参照下さい。

（補充原則4-11②）
・取締役・監査役の兼任状況
取締役会として取締役・監査役の兼任状況を常に把握する観点から、当社の「取締役会規程」において、取締役または監査役による他の会社の役員の兼任については、取締役会への事前報告または取締役会の承認を要することとしております。また、取締役・監査役の重要な兼職の状況については、定時株主総会の招集通知において開示しております。2019年度における開示につきましては、以下のURLをご参照下さい。
招集ご通知：https://www.itochu.co.jp/ja/files/95_shoshu.pdf
（40頁及び43頁をご参照下さい。）

（補充原則4-11③）
・取締役会の評価
当社は、2018年度の取締役及び監査役を対象として取締役会の実効性に関する評価を実施しました。
評価の結果、取締役会の構成、任意諮問委員会の構成、役割・責務、運営状況、情報提供・トレーニングの面において、当社の取締役会の実効性は確保されていることを確認しました。
外部コンサルタントよりは、①アンケート設問の大多数でスコアが改善している、②取締役会議長及び事務局がガバナンス向上に向けて社外役員と連携、より効率的で高密度な取締役会の運営を実施している、③社内役員及び社外役員双方の努力により任意諮問委員会の客観性・独立性・透明性が向上している、との評価がありました。
前回の取締役会評価で課題として認識した「「モニタリング重視型」への移行を踏まえた取締役会の運用」については、経営計画の公表後レビューや内部統制・コンプライアンス等、2017年度に比べて議題は拡充したが、時機をとらえた特定分野でのビジョンや戦略に関する議論をより深めるべきとの意見があり、社外役員の意見を踏まえ、審議項目について更なる検討を重ねていきます。また、「任意諮問委員会の審議内容の取締役会への報告の拡充等」については、指名委員会における後継者計画の議論及び報告の在り方につき取締役会で整理済であり、この整理に基づいた運用を実施していきます。

当社は、今回の取締役会評価の結果を踏まえ、引続き取締役会の実効性の維持・向上に取組んでいきます。
（上記取締役会評価結果の概要については、当社ホームページ上にて公表しております。以下のURLをご参照下さい。
https://www.itochu.co.jp/ja/files/board_evaluation_2018j.pdf）

（補充原則4-14②）
・トレーニングの方針
当社は新任の社内外の取締役・監査役を対象としたトレーニングの一環として、コーポレート・ガバナンス等に関する研修を行っております。また、当社は、取締役・監査役に対して第三者機関による研修の機会を提供し、その費用は会社負担としております。
当社では、取締役・監査役による経営監督・監視が効果的になされるよう、毎回の取締役会に先立って、社外役員に対し取締役会事務局及び監査役室を通じた付議案件のブリーフィングを毎回行っております。また、社外役員に対しては、当社の事業内容や経営課題が適切に認識されるよう、就任時の事業内容説明会、国内外事業の視察、常勤監査役との連絡会の開催、経営陣との定期的な面談、経営計画その他社外役員から要望があった事項についての社内説明会の実施等を行っております。

（原則5-1）
・株主との対話の方針
当社は、「IR基本方針」において、株主等との建設的な対話に関する方針を、次のとおり定めております。
（株主及び投資家等との対話）
・株主及び投資家等との対話はＣＦＯ（Chief Financial Officer）を責任者とし、合理的な範囲で経営陣幹部または取締役が対応するよう努める。
・ＣＦＯは、株主及び投資家等との対話に関する実務担当部署としてのIR室を統括し、また、IR室は、定期的なミーティングを含めた社内関係部署との連携を密に行うことにより、経営陣幹部または取締役による株主及び投資家等との対話を補佐するものとする。
・ＣＦＯは、対話を通じて得られた株主及び投資家等の意見・懸念を定期的に取締役会に報告する。また、これに限らず、経営陣幹部への情報共有を随時行う。
・ＣＦＯは、IR室を担当部署として様々な機会を通して株主及び投資家との対話の促進を図るものとする。
当社は、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取組んでいきます。また、株主との建設的な対話を促進するため、IR活動を積極的に行っております。取組や方策等、詳細については後記III（株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況）-2（IRに関する活動状況）をご参照下さい。

2．資本構成

外国人株式保有比率	30%以上

［大株主の状況］

氏名又は名称	所有株式数（株）	割合（%）
日本マスタートラスト信託銀行株式会社（信託口）	104,741,000	6.87
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社（信託口）	86,881,000	5.70
CP WORLDWIDE INVESTMENT COMPANY LIMITED	63,500,000	4.17
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社（信託口9）	39,253,200	2.58
日本生命保険相互会社	34,056,023	2.23
株式会社みずほ銀行	31,200,000	2.05
SSBTC CLIENT OMNIBUS ACCOUNT	28,725,446	1.89
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社（信託口5）	27,035,400	1.77
朝日生命保険相互会社	23,400,500	1.54
ジェーピー　モルガン　チェース　バンク　385151	23,355,565	1.53

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

（1） 上記大株主の状況は、2019年３月31日時点のものです。
（2） 2019年３月31日時点で、当社は、自己株式60,996,901株（発行済株式総数の3.85%）を所有しておりますが、上記大株主から除外しております。
（3） 2019年４月19日付でJPモルガン・アセット・マネジメント株式会社から、2019年４月15日現在ジェー・ピー・モルガン・セキュリティーズ・ピーエルシー他３名の共同保有者が85,969千株の株券等（株券等保有割合は5.42%）を保有している旨の大量保有報告書が関東財務局長宛に提出されておりますが、当社として2019年３月31日現在における実質所有状況の確認ができないため、上記の大株主の状況には含めておりません。
（4） 2019年５月22日付で株式会社みずほ銀行から、2019年５月15日現在アセットマネジメントOne株式会社他１名の共同保有者が96,333千株の株券等（株券等保有割合は6.08%）を保有している旨の大量保有報告書が関東財務局長宛に提出されておりますが、当社として2019年３月31日現在における実質所有状況の確認ができないため、上記の大株主の状況は2019年３月31日現在の株主名簿にもとづいて記載しております。

３．企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 第一部
決算期	３ 月
業種	卸売業
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	1兆円以上
直前事業年度末における連結子会社数	100社以上300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

当社は上場子会社として伊藤忠テクノソリューションズ(株)、伊藤忠エネクス(株)、伊藤忠食品(株)、コネクシオ(株)、タキロンシーアイ(株)、(株)ファミリーマート及びプリマハム(株)を有しております。当社はこれらの上場子会社の独立性を尊重し、かつ株主平等の原則から反するような行為は行いません。
特に、当社と当該上場子会社の一般株主との間に利益相反リスクがあることを踏まえ、当該上場子会社としての独立した意思決定を担保するために、当該上場子会社に対して、独立社外取締役を有効に活用した実効的なガバナンス体制の構築を促すものとします。なお、グループ全体の企業価値の向上のため、当社は親会社・大株主として当該上場子会社の法令遵守体制・状況につき、常に十分な注意を払い、必要に応じてコンプライアンスに関わる一定の事項や、内部統制システムの構築等について助言・支援を適宜行っております。
当社は、当社グループにおける上場子会社につき、上場子会社として維持することの合理的理由及び当該上場子会社のガバナンス体制の実効性につき説明責任を果たしていきます。

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	監査役設置会社

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	員数の上限を定めていない
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	10 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
村木 厚子	その他											
望月 晴文	その他											
川名 正敏	学者								○			
中森 真紀子	公認会計士											

※ 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f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)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
村木 厚子	○	―――	厚生労働省(及び旧労働省)における行政官としての豊富な経験と高い見識を活かして、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おります。なお、村木氏は、(株)東京証券取引所の「上場管理等に関するガイドライン」に定める独立性基準及び当社独自の「独立性判断基準」に基づき独立性を有しており、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断されることから、独立役員に指定しております。

望月 晴文	○	―――	経済産業省（及び旧通商産業省）における行政官としての豊富な経験と高い見識及び兼職先における企業経営者としての経験を活かして、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おります。なお、望月氏は、(株)東京証券取引所の「上場管理等に関するガイドライン」に定める独立性基準及び当社独自の「独立性判断基準」に基づき独立性を有しており、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断されることから、独立役員に指定しております。
川名 正敏	○	当社は、川名氏より医療コンサルタントとして、代表取締役会長及び代表取締役社長に疾病・怪我が生じた場合の医療アドバイス、その他健康管理に関するアドバイスの提供を不定期に受けております（診療行為を除く）。これは、役員の健康管理の重要性に鑑み、当社が代表取締役会長及び代表取締役社長を対象として、制度として取り入れているものですが、川名氏に対する支払いは月額10万円と少額であり、取引の規模・性質に照らして、同氏の独立性に影響を及ぼすおそれはないと判断しております。	東京女子医科大学病院の医師として長年従事し、同院副院長等の重要役職を歴任、同大学附属青山病院病院長としての病院経営の経験と医療に関する高度な知識を活かして、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おります。なお、川名氏は、(株)東京証券取引所の「上場管理等に関するガイドライン」に定める独立性基準及び当社独自の「独立性判断基準」に基づき独立性を有しており、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断されることから、独立役員に指定しております。
中森 真紀子	○	―――	公認会計士としての財務及び会計に関する高度な専門知識と豊富な企業経営者としての経験を活かして、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おります。なお、中森氏は、(株)東京証券取引所の「上場管理等に関するガイドライン」に定める独立性基準及び当社独自の「独立性判断基準」に基づき独立性を有しており、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断されることから、独立役員に指定しております。

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	指名委員会	7	0	3	2	0	2	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	ガバナンス・報酬委員会	7	0	2	3	0	2	社外取締役

補足説明 更新

取締役会の監督機能を強化し、意思決定プロセスの透明性を高めるため、取締役会の任意諮問委員会として、取締役会下に社外取締役を委員長とし、委員総数の過半数を社外役員とするガバナンス・報酬委員会及び指名委員会を設置しております。
各委員会の役割、構成（2020年４月１日現在）及び2018年度の活動状況は次のとおりです。
・ガバナンス・報酬委員会
（役割） 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
（構成） 村木社外取締役（委員長）、岡藤取締役、鈴木取締役、川名社外取締役、中森社外取締役、土橋監査役、大野社外監査役
（活動状況）2018年度は合計４回開催し、全委員会に全委員が出席のうえ、役員報酬制度、2017年度取締役会評価、東証コーポレートガバナンス・コードの改訂への対応等につき審議を行っております。
・指名委員会
（役割） 執行役員の選解任、取締役・監査役候補の指名、取締役・監査役の解任、及び役付取締役・役付執行役員の選定・解職等の議案の審議
（構成） 望月社外取締役（委員長）、岡藤取締役、鈴木取締役、小林取締役、村木社外取締役、間島社外監査役、瓜生社外監査役（山口監査役がオブザーバーとして出席）
（活動状況）2018年度は合計４回開催し、瓜生社外監査役による欠席１回を除き、全委員会に全委員が出席のうえ、東証コーポレートガバナンス・コードの改訂への対応、役員人事、後継者計画等につき審議を行っております。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の員数	員数の上限を定めていない
監査役の人数	5 名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

・監査役と監査役会は、監査の品質向上及び効率化並びにコーポレート・ガバナンスの充実・強化への寄与を目的として、会計監査人との間で、相互の監査計画・監査の実施状況及び結果その他監査上の重要事項について、積極的に情報及び意見の交換を行う等連携強化に努めております。
・監査役と監査部（内部監査部門）の間では、内部監査計画を協議するとともに、定期的に内部監査結果及び指摘・提言事項等につき、相互に意見交換する等、密接な情報交換・連携を図っております。
・監査部は会計監査人とも定期会合を持ち、情報交換を行う等連携を図っております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	3 名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	3 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	l	m
間島　進吾	公認会計士													
瓜生　健太郎	弁護士													
大野　恒太郎	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　上場会社又はその子会社の非業務執行取締役又は会計参与
c　上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
d　上場会社の親会社の監査役
e　上場会社の兄弟会社の業務執行者
f　上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
g　上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
h　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
i　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）
j　上場会社の取引先（f、g及びhのいずれにも該当しないもの）の業務執行者（本人のみ）
k　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）
l　上場会社が寄付を行っている先の業務執行者（本人のみ）
m　その他

会社との関係(2)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
間島　進吾	○	―――	長年にわたる公認会計士としての財務及び会計の監査業務に関する高度な専門知識と豊富な経験を活かして、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おります。なお、間島氏は、(株)東京証券取引所の「上場管理等に関するガイドライン」に定める独立性基準及び当社独自の「独立性判断基準」に基づき独立性を有しており、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断されることから、独立役員に指定しております。

瓜生　健太郎	○	―――	弁護士としての法律に関する高度な専門知識と豊富な経験を活かして、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おります。なお、瓜生氏は、(株)東京証券取引所の「上場管理等に関するガイドライン」に定める独立性基準及び当社独自の「独立性判断基準」に基づき独立性を有しており、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断されることから、独立役員に指定しております。
大野　恒太郎	○	―――	法務省にて、法務事務次官、東京高等検察庁検事長、検事総長等の重要役職を歴任する等、法律に関する高度な専門知識と豊富な経験を活かして、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おります。なお、大野氏は、(株)東京証券取引所の「上場管理等に関するガイドライン」に定める独立性基準及び当社独自の「独立性判断基準」に基づき独立性を有しており、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断されることから、独立役員に指定しております。

[独立役員関係]

独立役員の人数	7 名

その他独立役員に関する事項

･独立性判断基準
当社は、社外役員の独立性に関する判断基準を取締役会において決定し、当社ホームページ上にて公表しております。
以下のURLをご参照下さい。
https://www.itochu.co.jp/ja/about/governance _ compliance/governance/pdf/independence _ criteria.pdf
当社は、東証の独立性基準及び当社の上記判断基準に基づき、独立役員の資格を充たす社外役員をすべて独立役員に指定しております。

当社による寄付につきましては直近の事業年度で1,000万円までとする軽微基準を定めており、軽微基準の範囲内である寄付については、株主の議決権行使の判断に影響を及ぼすおそれがないものと判断し、独立役員届出書への記載を省略することとしております。

･独立役員の状況
村木取締役は、2018年度に開催された取締役会17回のすべてに出席し、社外取締役として客観的･中立的な立場から発言を行っております。2018年度はガバナンス･報酬委員会の委員長を務め、東証コーポレートガバナンス･コードの改訂への対応に関する議論を主導しました。また、内部統制･コンプライアンス、働き方改革やサステナビリティの分野における数多くの有益な提言等を行っております。
望月取締役は、2018年度に開催された取締役会17回のすべてに出席し、社外取締役として客観的･中立的な立場から発言を行っております。2018年度は指名委員会の委員長を務め、経営陣幹部の選解任や後継者計画について実質面での議論を主導しました。また、内部統制･コンプライアンスや次世代ビジネスを含む幅広い視点から数多くの有益な提言等を行っております。
川名取締役は、就任後に開催された2018年度の取締役会13回のすべてに出席し、社外取締役として客観的･中立的な立場から発言を行っております。2018年度はガバナンス･報酬委員会の委員を務め、当社のガバナンスの更なる進化に貢献しました。また、健康経営やヘルスケア関連ビジネスの分野においては、専門知識を活かして数多くの有益な提言等を行っております。
社外取締役については、その客観的･中立的な立場から、当社の取締役会及び取締役会の任意諮問委員会において積極的に助言･提言を行う等、社内取締役に対する監視･監督機能と多様な視点に基づく経営助言機能を適切に発揮することにより、取締役会による経営監督の実効性と意思決定の透明性の確保･向上に寄与していただいていると考えております。

間島監査役は、2018年度に開催された取締役会17回のすべてに出席し、また、当該年度に開催された監査役会13回のすべてに出席し、社外監査役として客観的･中立的な立場から発言を行っております。2018年度はガバナンス･報酬委員会の委員を務め、当社のガバナンスの更なる進化に貢献しました。また、指名委員会の委員も務め、当社の役員指名の客観性の向上に貢献しました。
瓜生監査役は、2018年度に開催された取締役会17回のうち16回に出席し、また、当該年度に開催された監査役会13回のすべてに出席し、社外監査役として客観的･中立的な立場から発言を行っております。2018年度は指名委員会の委員を務め、当社の役員指名の客観性の向上に貢献しました。
大野監査役は、2018年度に開催された取締役会17回のすべてに出席し、また、当該年度に開催された監査役会13回のすべてに出席し、社外監査役として客観的･中立的な立場から発言を行っております。2018年度はガバナンス･報酬委員会の委員を務め、当社のガバナンスの更なる進化に貢献しました。
社外監査役については、その客観的･中立的な立場から、当社の取締役会及び取締役会の任意諮問委員会において積極的に意見を述べる等、取締役の職務執行に対する監視･監査機能を適切に発揮することにより、取締役会における意思決定の透明性の確保･向上に寄与していただいているものと考えております。

当社は、2016年度までに行われた全日本空輸(株)向け制服の販売業務に関して独占禁止法に違反する行為があったとして、2018年7月に、公正取引委員会より独占禁止法第7条第2項に基づく排除措置命令を受けました。また、同年度までに行われた(株)NTTドコモ向け制服の供給業務に関しても独占禁止法に違反する行為があったとして、2018年10月に、公正取引委員会より排除措置命令及び課徴金納付命令（納付すべき課徴金の額：429万円）を受けました。これらの案件はいずれも、2018年1月及び同年2月に公正取引委員会より排除措置命令を受けた西日本旅客鉄道(株)及び東日本電信電話(株)向け制服の販売業務と同様、2016年度以前に当社が行っていた制服販売業務に関する一連の事案であり、当社の再発防止策の策定及び実行の過程で、それぞれ公正取引委員会の調査開始前に自ら違反行為を取止めたものです。村木社外取締役、望月社外取締役、川名社外取締役及び間島社外監査役、瓜生社外監査役、大野社外監査役は、平素より取締役会において法令遵守の重要性について発言を行っており、また、本件の判明後は、当社及びグループ会社における法令遵守の更なる徹底並びに独占禁止法等遵守に係る社内ルールの整備、違反行為の自主申告の促進及び独占禁止法遵守教育の強化･充実を含む再発防止策の策定につき積極的な提言を行い、コンプライアンス体制の強化に関する当該取組につき継続的に確認をしております。

【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

該当項目に関する補足説明

・2019年度の取締役報酬制度は月例報酬、業績連動型賞与、株価連動型賞与及び業績連動型株式報酬により構成しており、2019年４月11日にガバナンス・報酬委員会で審議、同委員会にて了承された内容にて2019年４月18日開催の取締役会において全会一致にて承認されております。なお、業績連動型賞与は短期（単年度）の業績に連動する報酬、株価連動型賞与及び業績連動型株式報酬は中長期的な企業価値の増大を意識するための報酬と位置付けております。
・現行の取締役報酬制度においては、業績連動型賞与の割合を一定の水準には固定せず、当社の業績が拡大するにつれて取締役の総報酬に占める業績連動型賞与の割合が高くなる設計としております。2018年度における取締役総報酬に占める業績連動型賞与の割合は約59%、並びに業績連動型株式報酬及び時価総額連動型賞与(2019年度より株価連動型賞与に改定しております)の割合は約13%であり、2019年度においては、業績連動型賞与の割合が約62%、並びに業績連動型株式報酬及び株価連動型賞与の割合は約13%となる予定です。なお、上記の2018年度の割合の算出においては、後記Ⅱ〔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〕中の「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」に記載の「特別賞与」を含めており、また、上記2019年度の株価連動型賞与にかかる割合については、当社の株価成長率が110%、また、TOPIXとの相対株価成長率が110%との前提にて算出しております。
・当期純利益（連結）は成長に向けた投資や株主還元の原資となる分かり易い指標であるため株式市場の関心が高く、今後も指標としての重要性は揺るがないと考えており、また、従業員の賞与も当期純利益（連結）に連動させていることから、業績連動型賞与及び業績連動型株式報酬の連動指標は「当社株主に帰属する当期純利益（連結）」としております。また、株価連動型賞与については、各事業年度における当社株価の平均値を同賞与の連動指標としております。
なお、上記業績連動型賞与、株価連動型賞与及び業績連動型株式報酬の詳細については、後記Ⅱ〔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〕中の「報酬の額またはその算定方法の決定方針の開示内容」をご参照ください。

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	一部のものだけ個別開示

該当項目に関する補足説明

2018年度の報酬等総額が１億円以上である役員の氏名、役員区分及び報酬額の内訳は、次のとおりです。

氏名	役員区分	月例報酬	賞与	特別賞与	株式報酬	合計
岡藤 正広*	取締役	153百万円	334百万円	38百万円	63百万円	589百万円
鈴木 善久	取締役	95百万円	251百万円	29百万円	42百万円	417百万円
吉田 朋史	取締役	55百万円	147百万円	16百万円	19百万円	238百万円
小林 文彦	取締役	76百万円	134百万円	15百万円	25百万円	250百万円
鉢村 剛	取締役	65百万円	134百万円	15百万円	24百万円	238百万円

（百万円未満四捨五入）

（注１）2018年度における取締役（社外取締役を除く）の報酬は、月例報酬、業績連動型賞与、特別賞与、及び業績連動型株式報酬（役員報酬BIP信託）により構成されており、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、業績連動型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。特別賞与、及び業績連動型株式報酬制度の概要については、後記Ⅱ〔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〕中の「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」に記載しております。なお、*印の取締役の月例報酬には住宅手当が含まれております。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無	あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

(a) 2018年度における役員報酬等
　2018年度における当社の取締役及び監査役に対する報酬等の内容は、次のとおりです。

区分	人員数 (名)	支給額 (百万円)	内訳
取締役	10	1,779	(1)月例報酬　493百万円
(内、社外)	(5)	(48)	(2)当事業年度に係る賞与　1,000百万円
			(3)当事業年度に係る特別賞与　113百万円
			(4)当事業年度に係る株式報酬　173百万円
監査役	6	115	月例報酬のみ
(内、社外)	(3)	(43)	
計	16	1,894	
(内、社外)	(8)	(91)	

(百万円未満四捨五入)

(注1) 株主総会決議による取締役の報酬限度額は、月例報酬総額として年額8億円 (内、社外取締役分は年額1億円、2019年6月21日株主総会決議。提出日現在の対象取締役は10名 (内、社外取締役4名))、上記報酬額とは別枠で取締役 (社外取締役を除く) に対する賞与総額として年額20億円 (2019年6月21日株主総会決議。提出日現在の対象取締役は6名) です。なお、同株主総会決議により、この賞与限度額20億円を2018年度より適用することとなりました。
(注2) 株主総会決議による監査役の報酬限度額は、月額総額13百万円 (2005年6月29日株主総会決議。提出日現在の対象者は5名。) です。
(注3) 当社は、2019年6月21日開催の定時株主総会において第4号議案 (取締役の報酬額改定の件) が可決されることを条件として、特別賞与を支給することを、ガバナンス・報酬委員会の審議を経たうえでの2019年4月18日開催の取締役会で決議しております。これは、2018年度に適用されたフォーミュラで算定した取締役賞与を、従来の賞与限度額である10億円 (2011年6月24日株主総会決議) の範囲内で支給し、当該賞与限度額を上回る金額を取締役賞与とは別枠の特別賞与として支給するものであります。
(注4) 当社は2016年6月24日開催の第92回定時株主総会において、取締役の業績連動型株式報酬 (役員報酬BIP信託) の導入を決議しております。上記の株式報酬の総額は、役員報酬BIP信託に関して2018年度中に付与した株式付与ポイントに係る費用計上額等です。同株式報酬制度の概要については、後記(c)「業績連動型株式報酬」に記載しております。
(注5) 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。

(b) 2019年度における取締役賞与
・業績連動型賞与
2019年度の業績連動型賞与は、第96回定時株主総会終了後、下記方法に基づき算定のうえ、支給額を確定し支払います。
a. 総支給額
総支給額は下記b.の個別支給額の合計額または20億円のいずれか少ない額です。
b. 個別支給額
個別支給額に係る具体的算定フォーミュラを示すと、次のとおりとなります。
総支給額算定ベース　＝ (A + B + C) × 対象となる取締役の役位ポイントの総和 ÷ 55
A　＝　2019年度当社株主に帰属する当期純利益 (連結) のうち2,000億円に達するまでの部分　×　0.35%
B　＝　2019年度当社株主に帰属する当期純利益 (連結) のうち2,000億円を超え3,000億円に達するまでの部分　×　0.525%
C　＝　2019年度当社株主に帰属する当期純利益 (連結) のうち3,000億円を超える部分　×　0.35% (1円未満切捨て)

個別支給額　＝ (総支給額算定ベース × 役位ポイント ÷ 対象となる取締役の役位ポイントの総和) ×　30%　＋ (総支給額算定ベース　×　役位ポイント　÷　対象となる取締役の役位ポイントの総和) ×　70%　×　担当組織当期純利益 (連結) の計画達成率 (1,000円未満切上げ)
但し、担当組織の業績評価ができない取締役の担当組織当期純利益 (連結) の計画達成率は100%とします。

役位ポイントは次のとおりです。

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
10	7.5	5	4	3

個別支給額の限度額は次のとおりです。

個別支給額の限度額：	取締役会長	560百万円
	取締役社長	420百万円
	取締役副社長執行役員	280百万円
	取締役専務執行役員	224百万円
	取締役常務執行役員	168百万円

・株価連動型賞与
当社は、2018年2月2日開催の取締役会決議に基づき、当社企業価値の増大に向けたインセンティブとする目的で、当社株式時価総額の前事業年度比増加額に連動する時価総額連動型賞与を導入しましたが、中長期の視点に立った企業価値の増大に対する意識を更に強化するため、以下の変更を行い、名称を時価総額連動型賞与から株価連動型賞与に改定いたしました。
- 単年度ベースではなく、中期経営計画 (3年) をベースとした設計に変更
- より株主の皆様と目線を合わせるため連動指標を時価総額から株価に変更
- 公平性を担保するため、絶対額に相対的な指標を加味した内容に変更

株価連動型賞与は、個別支給額に係る下記の具体的算定フォーミュラに基づき各事業年度ごとに賞与額を算定のうえ、取締役退任時 (取締役退任後において執行役員の地位に就く場合には執行役員退任時) に支給額を確定し支払います。

a. 中期経営計画初年度
(中期経営計画初年度の日々の当社株価終値の単純平均値－中期経営計画初年度の前年度の日々の当社株価終値の単純平均値)
×1,300,000×役位ポイント÷108.8ポイント×相対株価成長率 (注1)

(注1) 相対株価成長率＝(中期経営計画初年度の日々の当社株価終値の単純平均値÷中期経営計画初年度の前年度の日々の当社株価終値の単純平均値) ÷ (中期経営計画初年度の日々のTOPIX (注2) の単純平均値÷中期経営計画初年度の前年度の日々のTOPIXの単純平均値)
(注2) TOPIX＝東証市場第一部に上場する内国普通株式全銘柄を対象とする株価指数 (以下、同じ)

b. 中期経営計画第2年度
(中期経営計画第2年度の日々の当社株価終値の単純平均値－中期経営計画初年度の前年度の日々の当社株価終値の単純平均値)
×1,300,000× (中期経営計画期間初年度と第2年度の役位ポイントの合計) ÷ (108.8ポイント×2(年)) ×相対株価成長率 (注3) －上述a.にて算定した株価連動型賞与

(注3) 相対株価成長率＝(中期経営計画第2年度の日々の当社株価終値の単純平均値÷中期経営計画初年度の前年度の日々の当社株価終値の単純平均値) ÷ (中期経営計画第2年度の日々のTOPIXの単純平均値÷中期経営計画初年度の前年度のTOPIXの単純平均値)

c. 中期経営計画最終年度
(中期経営計画最終年度の日々の当社株価終値の単純平均値－中期経営計画初年度の前年度の日々の当社株価終値の単純平均値)
×1,300,000× (中期経営計画期間の単年度ごとの役位ポイントの合計) ÷ (108.8ポイント×3(年)) ×相対株価成長率 (注4) － (上述a.にて算定した株価連動型賞与＋上述b.にて算定した株価連動型賞与)

(注4) 相対株価成長率＝(中期経営計画最終年度の日々の当社株価終値の単純平均値÷中期経営計画初年度の前年度の日々の当社株価終値の単純平均値) ÷ (中期経営計画最終年度の日々のTOPIXの単純平均値÷中期経営計画初年度の前年度の日々のTOPIXの単純平均値)

各取締役の役位ポイントは、業績連動型賞与の算定に用いられるものと同一です。

なお、取締役に対する株価連動型賞与は、業績連動型賞与と合わせた金額が取締役に対する賞与の限度額である20億円を超えない範囲で支給されます (上記算定式に基づく業績連動型賞与と株価連動型賞与の金額が20億円を超える場合には、業績連動型賞与を優先的に、限度額に充当します)。

(c) 業績連動型株式報酬
・2016年6月24日開催の第92回定時株主総会における決議により、当社は、新たに業績連動型株式報酬制度 (以下、「本制度」という。) を導入しておりますが、2018年5月2日開催の取締役会決議により、当社は、2018年度以降も本制度を継続しております。本制度については、後記「本制度の概要」に記載しております。
・本制度により取締役等には、信託期間中の毎年6月に、前年7月1日から同年6月末日までの期間を対象として、同年3月31日で終了した事業年度における業績及び当該支給対象期間における在任月数に応じてポイントが付与されます。
・2019年度の取締役 (社外取締役を除く) へ付与されるポイントの算定方法は、次のとおりです。なお、1ポイントは当社株式1株とし、1ポイント未満の端数は切捨てます。

ポイント ＝ 個別株式報酬額(注1) ÷ 信託内の当社株式の取得平均株価(注2) × {(対象期間の開始月である7月から翌年6月までの間の在任月数 (1月未満切上げ)) ÷ 12} (小数点以下の端数は切捨て)
(注1)個別株式報酬額は、次のとおり算定された総株式報酬額に基づき、算定されます。
a. 総株式報酬額
＝ (2019年度当社株主に帰属する当期純利益(連結) － 3,000億円) ×0.175% × 対象となる取締役の役位ポイントの総和 ÷ 55 (1円未満切上げ)
b. 個別株式報酬額
＝総株式報酬額 × 役位ポイント ÷ 対象となる取締役の役位ポイントの総和 (千円未満切捨て)
各取締役の役位ポイントは、業績連動型賞与の算定に用いられるものと同一です。
(注2)信託期間の延長が行われた場合には、信託期間の延長に伴い本信託により取得された当社株式の取得平均株価とします (但し、信託期間の延長に伴い本信託により取得された当社株式がない場合には、延長された信託期間の初日における(株)東京証券取引所における当社株式の終値とします)。

・執行役員 (取締役兼務者を除く) に対して毎年6月に付与されるポイントは、取締役に準じた方法により算出するものとします。

・本制度は、役員報酬BIP (Board Incentive Plan) 信託 (以下、「BIP信託」という。) と称される仕組みを採用しております。BIP信託とは、米国のパフォーマンス・シェア (Performance Share) 制度及び譲渡制限付株式報酬 (Restricted Stock) 制度を参考にした役員に対するインセンティブ・プランです。当社は、取締役等の退任後 (当該取締役等が死亡した場合は死亡後。以下同じ。) に、BIP信託により取得した当社株式及び当社株式の換価処分金相当額の金銭 (以下、「当社株式等」という。) を業績等に応じて当社株式から生じる配当とともに交付または給付します。BIP信託の仕組は後記図1のとおりです。

・本制度の概要は次のとおりです。
(1) 本制度の対象者： 当社の取締役及び執行役員 (社外取締役及び国内非居住者を除く。提出日現在の対象者は、取締役5名、取締役を兼務しない執行役員17名)
(2) 当社が本信託に拠出する金員の上限： 2事業年度を対象として、合計15億円。
(3) 本信託による当社株式の取得方法： 株式市場から取得予定のため、希薄化は生じない。
(4) 対象者が取得する当社株式の数 (換価処分の対象となる株式数を含む。) の上限： 2事業年度を対象として、信託期間中に対象者に付するポイントの総数 (株式数) の上限は130万ポイント (年平均で65万ポイント)。
(5) 業績達成条件の内容： 毎事業年度の「当社株主に帰属する当期純利益 (連結)」の水準に応じて業績連動型株式報酬の原資が変動。詳細は上記記載のとおり。
(6) 対象者に対する当社株式等の交付の時期： 退任後
(7) 本信託内の当社株式に関する議決権行使： 本信託内にある当社株式については、経営への中立性を確保するため、信託期間中、議決権を行使しない。

(d) 国内非居住者の取締役に対する特則
・国内非居住者の取締役は業績連動型株式報酬の対象外であるため、その代替として、当該取締役が業績連動型株式報酬の対象であれば支給される、上記(c)の算定式にて算出される個別株式報酬額相当額を、上記(b)とは別の業績連動型賞与として、第96回定時株主総会終了後、支給額を確定し支払います (1,000円未満切上げ)。但し、当該個別株式報酬額相当額のうち70%は、当該取締役の担当組織当期純利益 (連結) の計画達成率に応じて変動するものとします (なお、担当組織の業績評価ができない取締役の担当組織当期純利益 (連結) の計画達成率は100%とし

ます）。
・当該業績連動型賞与は、上記(b)の業績連動型賞与及び株価連動型賞与と合わせた金額が賞与限度額である20億円（2019年６月21日株主総会決議）を超えない範囲で支給されます（当該業績連動型賞与並びに上記(b)の業績連動型賞与及び株価連動型賞与の金額が20億円を超える場合には、当該業績連動型賞与及び上記(b)の業績連動型賞与を優先的に、限度額に充当します）。

【社外取締役（社外監査役）のサポート体制】

社外取締役については、取締役会事務局を通じて、取締役会の議案資料の配付と必要に応じた事前説明を行うとともに、担当秘書を設置して職務遂行に必要なサポートを提供しております。社外監査役については、常勤監査役及び監査役会に直属する監査役室を通じて、取締役会の議案資料の配付と必要に応じた事前説明を行うとともに、監査役室より必要な会社情報を適宜提供する等の方法により、その職務遂行に必要なサポートを提供しております。

【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 更新

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
丹羽宇一郎	名誉理事	無し	非常勤、無報酬	2010/06/16	定めない
小林栄三	名誉理事	無し	非常勤、無報酬	2016/06/24	定めない

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数	2名

その他の事項

当社は、2018年１月18日開催の取締役会において、2018年４月１日付をもって相談役・顧問制度を廃止することを決議しております（外部招聘の顧問は廃止の対象外）。

当社は従前より、相談役・顧問制度の他に「理事」制度を有しており、退任役員には理事を委嘱することとなります。当社の「理事」制度は、役員が退任した後の名誉職としての位置づけであり、理事が当社経営に関与することはありません。

一方、当社の担う財界活動等の実情に鑑みると、退任役員によるサポートは必要であり、今般の制度変更に併せて「特別理事」及び「常務理事」の役付理事を創設、役付理事に当該活動等を担っていただくこととし、当該活動に見合う処遇を行うこととしております。

理事制度については、下記をご参照下さい。

（呼称）	（定数）	（任期）	（勤務形態）	（報酬）	（役割）	（備考）
名誉理事	若干名	定めない	非常勤	無	無	会長・社長経験者のみ
特別理事	１名	有期	原則、常勤	有	財界活動等の社外活動に従事	会長・社長経験者のみ
専務理事	若干名	有期	原則、常勤	有	財界活動等の社外活動に従事	－
常務理事	若干名	有期	原則、常勤	有	財界活動等の社外活動に従事	－
理事	定数無	定めない	非常勤	無	無	－

＊　役員とは「取締役（非常勤の取締役を除く）、執行役員及び監査役（非常勤の監査役を除く）」をいいます。
＊＊「特別理事」「専務理事」「常務理事」の任期は、委嘱の都度定めます。
＊＊＊専務理事は2019年４月１日付で新設。

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

【現状の体制】
・当社は、取締役会設置会社、監査役（監査役会）設置会社です。
・2018年４月１日付にて、取締役会長が最高経営責任者（ＣＥＯ（Chief Executive Officer））、取締役社長が最高執行責任者（ＣＯＯ（Chief Operating Officer））を兼務しております。
・取締役会は、社内取締役６名、社外取締役４名の計10名で構成されており、取締役会長が取締役会議長を務めています。毎月１回以上開催することを原則とし、法令、定款及び「取締役会規程」その他の社内規程等に従い、重要事項を決定するとともに、取締役の職務執行を監督しております。なお、社外取締役のうち２名は女性であり、また、社内取締役一人当たりの平均海外駐在年数は5.7年です（2020年４月１日現在）。
・2018年度は、取締役会を合計17回開催しました。瓜生社外監査役による欠席１回を除き、全取締役及び全監査役が全ての取締役会に出席しております。主な検討事項は、中期経営計画（同計画公表後レビューを含む）、株主還元、資本政策、定量または定性面から重要性の高い投融資案件、内部統制・コンプライアンス（当社が2018年度に受けた排除措置命令等への対応を含む）、役員報酬、コーポレート・ガバナンス（政策保有株式レビュー、東証コーポレートガバナンス・コードの改訂への対応を含む）等です。

・取締役は、取締役会が決定した役割に基づき、法令、定款、取締役会決議及び社内規程に従い、担当業務を執行しております。

・取締役会の監督機能を強化し、意思決定プロセスの透明性を高めるため、取締役会の任意諮問委員会として、取締役会下に社外取締役を委員長とし、委員総数の過半数を社外役員とするガバナンス・報酬委員会及び指名委員会を設置しております。両委員会の役割及び委員構成等は、上記II（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・組織運営に係る事項）の中の「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」にかかる補足説明に記載しております。

・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しております。執行役員は、取締役会の決定のもと、取締役会及び代表取締役の委任に基づき、担当職務を執行しております。なお、2020年４月１日時点における執行役員（取締役兼務

を含む）の総数は36名で、男性34名、女性2名で構成されております。
・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おります。ＨＭＣは、原則として社長が議長を務め、原則として会長、社長及び社長が指名する執行役員で構成されています。社長の補佐機関として、会社の全般的経営方針及び経営に関する重要事項を協議しております。
・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慎重な審査・協議を行っております。また、内部統制委員会等の一部の社内委員会には外部有識者を委員とする等、外部の意見を取り入れ、社長及び取締役会の意思決定に役立てております。主な社内委員会とその役割は次のとおりです（2020年４月１日現在）。

内部統制委員会（委員長：ＣＡＯ（Chief Administrative Officer））：内部統制システムの整備に関する事項の審議
開示委員会（委員長：ＣＦＯ）：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
ＡＬＭ（Asset Liability Management）委員会（委員長：ＣＦＯ）：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
コンプライアンス委員会（委員長：ＣＡＯ）：コンプライアンスに関する事項の審議
サステナビリティ委員会（委員長：ＣＡＯ）：サステナビリティ及びＥＳＧ（環境活動、社会貢献活動を含む。但し、ガバナンス関連事項は除く）に関する事項の審議
投融資協議委員会（委員長：ＣＦＯ）：投融資案件に関する事項の審議
新本社ビル開発委員会（委員長：ＣＡＯ）：東京新本社ビルに関する事項の審議

・監査役会は、常勤監査役２名、非常勤監査役（社外監査役）３名の計５名で構成されております。また、監査役会に直属する監査役室（2020年４月１日現在で６名）を設置し、監査役の職務に専従する使用人を置いております。
・各監査役は、「監査役会規程」、「監査役監査基準」、監査役会が定めた監査の方針、業務の分担等に従い、取締役会その他重要な会議に出席、取締役等からその職務の執行状況を聴取する他、重要な決裁書類等を閲覧、本社及び主要な営業所において業務及び財産の状況を調査し、必要に応じて子会社から営業の報告を求め、取締役・執行役員の職務執行を、厳正に監査しております。更に、主要グループ会社常勤監査役で構成する連絡協議会を設置する等、連結グループ会社監査役との協働に注力して活動しております。なお、監査役である間島進吾氏は、日本及び米国における公認会計士の資格を有し、財務及び会計に関する相当程度の知見を有しております。また、監査役である瓜生健太郎氏及び大野恒太郎氏は、日本における弁護士の資格を有し、法律に関する相当程度の知見を有しております。

・内部監査組織として、社長直轄の監査部（2020年４月１日現在で約50名）を設置しております。監査部は、当社並びに内外の連結会社を対象に、ⅰ）財務情報及びその他の報告や記録、及びそれらを行う手続が信頼できるかどうか、ⅱ）法令等が遵守されているか、関連する社内の仕組み・制度が有効・妥当なものかどうか、ⅲ）組織の方針・計画を達成するために、業務の手続や活動が有効で効率的かどうか、ⅳ）その他経営の諸活動が、合理的かつ効率的に行われているかどうか等の観点から監査を実施し、その監査結果を会長及び社長に直接報告しております。指摘・提言事項の改善履行状況については、監査後のフォローアップを徹底しております。また、グループ会社の内部監査部署とも密接な連携を図っております。なお、監査部内には、財務報告に係る内部統制の整備・運用状況について、独立的な視点で評価を行う組織を設置しております。

・会計監査については、当社は有限責任監査法人トーマツと監査契約を締結し、英文財務諸表に係る監査、会社法監査及び金融商品取引法監査を受けております。会計監査人は、独立の第三者としての立場から財務諸表監査及び内部統制監査を実施し、当社は監査結果の報告を受けて、会計及び内部統制の検討課題等について適宜意見を交換し、改善事項等の助言を受けております。また、当社からは情報・データを提供し、迅速かつ正確な監査が実施できる環境を整備しております。業務を執行した会計監査人は、大久保孝一、山田博之、中安正及び中村進の４氏であり、継続監査年数については、全員法定の期限内の期間であります。又、監査業務に係る補助者は、2019年６月21日現在、公認会計士33名、その他59名で構成されています。
・監査役会は、会計監査人が会社法第340条第１項のいずれかに該当した時には、会計監査人を解任致します。また、監査役会は、会計監査人の監査の適正性及び信頼性を確保できないと認めた時には、株主総会に提出する会計監査人の解任または不再任に関する議案の内容を決定致します。
・当社は監査役会において策定した「会計監査人の評価基準」に基づき、毎期会計監査人の評価を実施しております。当社の会計監査人である有限責任監査法人トーマツの品質管理体制や外部による検査結果並びに監査チームの独立性・専門性、監査計画の内容、監査の実施内容及びその品質、経営者・監査役・内部監査部署・グループ内の国内外監査人との各種コミュニケーションや監査報酬等について評価した結果、期待される機能を十分に発揮していると判断致しました。

・監査役、監査部及び会計監査人による監査の結果は、適時適切に取締役会、HMC、社内委員会等に報告され、意思決定にあたり十分考慮されるとともに、経営の改善に活かされております。

[執行役員、取締役候補者及び監査役候補者の選任の方針と手続]
当社における、執行役員、取締役候補者及び監査役候補者の選任の方針と手続は、次のとおりです。

１．執行役員の選任の方針と手続
執行役員は、原則、当社の職務等級制度における経営者候補層の中から高評価を得、誠実な人格で高い識見と能力を有している者、または既に執行役員として選任されている者の中から、その職責を全うするために必要な知見と経験を有する者を毎年選任します。選任の手続としては、新任の者については役員の推薦に基づき、また、再任の者については執行役員としての業績評価を踏まえて会長が候補者を選定し、指名委員会での審議を経て、取締役会にて決定します。なお、執行役員が当社の執行役員規程に違反したとき、その他執行役員としてふさわしくないと認められる場合には、会長（又は指名委員会委員長）による立案に基づく指名委員会での審議を経て、取締役会の決議により適時に解任するものとします。

２．取締役候補者の選任の方針と手続
広範囲な事業領域を有する総合商社の取締役会として、適切な経営の監督及び重要な業務執行の意思決定を行えるよう、原則として、会長、社長及び総本社職能担当オフィサーの他、カンパニープレジデントの中から適任者１名を取締役（社内）として選任するとともに、取締役会の経営監督機能を強化するため、社外取締役比率を３分の１以上とする、複数名の社外取締役を選任します。社外取締役については、独立性を重視する観点から、(株)東京証券取引所が定める「独立役員」の要件及び当社の「独立性判断基準」に定める独立性の要件を満たすとともに、各分野における経験を通じて培った高い見識をもって当社の経営に貢献することが期待される者を優先的に選任します。取締役候補者については、上記の方針を踏まえ、また、知見、経験、性別、国際性等の多様性にも留意しながら、会長が原案を作成し、指名委員会での審議を経て、取締役会にて決定します。

３．監査役候補者の選任の方針と手続
広範囲な事業領域を有する総合商社の監査役として、経営の監査・監視を適切に行えるよう、当社の経営に関する知見や、会計、財務、法律、リスク管理等の各分野で高度な専門知識を有し、広範囲にわたる経験を兼ね備えた者を監査役として選任します。当社は、監査役会設置会社として監査役の半数以上を社外監査役とし、社外監査役については、独立性を重視する観点から、(株)東京証券取引所が定める「独立役員」の要件及び当社の「独立性判断基準」に定める独立性の要件を満たすとともに、高度な専門知識や各分野での豊富な経験をもって当社の経営を適切に

監査・監視することが期待される者を選任します。また、監査役のうち最低1名は、財務及び会計について相当程度の知見を有する者を選任します。監査役候補者については、上記の方針を踏まえて会長が常勤監査役と協議のうえ原案を作成し、指名委員会での審議を経て、監査役会の同意を得たうえで取締役会にて決定します。

【責任限定契約の内容の概要】
当社は、会社法第427条第1項の規定に基づき、社外取締役及び社外監査役との間で、同法423条1項の損害賠償責任を限定する契約を締結しております。当該契約に基づく損害賠償責任の限度額は、社外取締役または社外監査役が職務を行うにつき善意でかつ重大な過失がないときは、同法第425条第1項に定める最低限度額としております。

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、監査役（監査役会）設置会社として、社外監査役を含めた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おります。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、当社は、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、2017年度より取締役総員の3分の1以上の社外取締役を選任しており、今後も引続き社外取締役比率3分の1以上を維持していきます。また、取締役会の任意諮問委員会として、社外取締役を委員長とし委員総数の過半数を社外役員とする「ガバナンス・報酬委員会」及び「指名委員会」を設置しております。なお、社外取締役及び社外監査役の選任にあたっては、独立性の確保を重視しており、(株)東京証券取引所が定める「独立役員」の要件に加えて、当社独自の独立性判断基準を策定しております。取締役総員の3分の1以上の社外取締役を含む取締役会及びその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現状の当社の企業統治体制は、上記I-1に記載した当社の「コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方」に合致したものであると考えております。

Ⅲ 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

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	株主総会日の約3週間前に発送。
集中日を回避した株主総会の設定	集中日以外の日に株主総会を開催しております。
電磁的方法による議決権の行使	個人株主等の議決権行使促進のため、2005年6月定時株主総会より議決権行使の電子化を実施。
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	2008年6月総会より、(株) ICJが運営する議決権電子行使プラットフォームを利用。
招集通知 (要約) の英文での提供	2010年6月総会より、事業報告を含む招集通知全文の英訳版を作成し、当社ホームページ及びTDnetに掲載。
その他	株主の利便性の向上、議案考慮期間の確保のため、2005年6月定時株主総会より招集通知の電子化を実施。また、2015年6月定時株主総会より、株主への発送に先立ち招集通知を当社ホームページ及びTDnetに掲載。

2. IRに関する活動状況

	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	IR基本方針を定めて、開示済。 以下のURLをご参照下さい。 https://www.itochu.co.jp/ja/ir/policy/	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	証券会社等において複数回、説明会を開催。	なし
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	決算説明会あるいはネットコンファレンスの形式により、四半期ごとに説明会を実施。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	欧州、北米、香港、シンガポール他で実施。	あり
IR資料のホームページ掲載	決算情報、決算説明会資料 (含む質疑応答要旨) 、分野別説明会資料、適時開示資料、有価証券報告書、四半期報告書、コーポレート・ガバナンスの状況、株主総会の招集通知、報告書(株主のみなさまへ)、統合レポート等を掲載。	
IRに関する部署 (担当者) の設置	IRに関する専任部署として、ＣＦＯの下にIR室を設置。	

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	当社グループは、創業者・伊藤忠兵衛の言葉から生まれた「三方よし（売り手よし、買い手よし、世間よし）」の精神を企業理念とし、自社の利益だけではなく取引先、株主、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て社会課題の解決に貢献することにより、世の中に善き循環を生み出し、持続可能な社会に貢献することを目指しております。また、社員一人ひとりが自らの商いにおける行動を自発的に考え、売り手、買い手のみならず世間に対しても、より善い商い、より善い未来に向けた「無数の使命」を果たすべく、「ひとりの商人、無数の使命」を企業行動指針と定めています。 そして、中期経営計画と連動し、社会・環境問題等の全社サステナビリティを巡る課題への対応を推進するため、経営計画策定のタイミングにあわせてサステナビリティ推進基本方針を策定しており、その行動指針に「社会との相互信頼づくり」を明記し、公開しています。開示情報を増やし、ステークホルダーとの双方向の対話を通じて、社会からの期待や要請を受けとめ、それらを実践していくことで信頼される企業を目指します。
環境保全活動、ＣＳＲ活動等の実施	社会・環境問題等、全社サステナビリティ推進のための施策は、サステナビリティ推進室が企画・立案し、担当役員であるＣＡＯの決定のもと、国内外の各組織で推進しています。また、方針の策定や重要な案件については主要な社内委員会である「サステナビリティ委員会」で議論・決定し、サステナビリティ推進の主たる活動状況は取締役会に定期報告されています。加えて、定期的に社内外のステークホルダーとの対話を図ることを目的とした「サステナビリティアドバイザリーボード」を通じて当社に対する社会の期待や要請を把握し、それらをサステナビリティ推進に活かしています。 2018年４月、当社は環境・社会・ガバナンス（ESG）の視点を取り入れたサステナビリティ上の重要課題（マテリアリティ）を特定しました。マテリアリティを特定して、社会課題の解決に資する具体的な対応として、事業分野ごとの「サステナビリティアクションプラン」に落とし込みを行っています。このプランでは中長期的な成長と社会への価値提供の姿を示す「コミットメント」、コミットメントを達成するための具体的な「対応アプローチ」と「成果指標」を定め、「進捗度合」を毎年開示し、全社でサステナビリティを推進しています。これらの重要課題に本業を通して取組むことは、中期経営計画Brand-new Deal 2020の目指す「新時代“三方よし”による持続的成長」に通じています。 社会の今と未来に責任を果たす当社のサステナビリティへの取組は、2015年に国連で採択された、「持続可能な開発目標（SDGs）」達成にも寄与しています。 当社は1997年に商社で初めてISO14001に基づく環境マネジメントシステム（EMS）を導入し、総合商社としての幅広い機能、ネットワークを活用した環境保全型ビジネスにも積極的に取組むとともに、地球温暖化等、深刻さを増す地球環境問題に対し、当社単体のみならずグループ全体としての取組を進めています。 また2009年より、国際社会において持続可能な成長を実現するための世界的な取組である国連グローバル・コンパクトに参加しています。当社は、国連グローバル・コンパクトの日本のローカル・ネットワークである「グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン」（GCNJ）の理事会員企業としても積極的に活動に参画しています。グローバル・コンパクトが掲げる「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」からなる10原則に則り、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」の考え方をリスクマネジメント等にも活用する等、社員への啓発活動を行っています。 ■事業活動を通じたサステナビリティ活動（サステナビリティアクションプラン）に関しては次のURLをご参照下さい。 https://www.itochu.co.jp/ja/csr/itochu/activity/actionplan/index.html
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	「内部統制システムに関する基本方針」において適時適切に開示することを決定。

その他	1．多様な人材の活躍支援 当社では、「魅力ある会社・企業風土」とは、性別・国籍・年齢を意識せずとも、各社員が特性を活かして活躍できる環境が整い、そのことが、個の力・組織力強化、収益力拡大に結びついている状態であると認識しています。特にグローバルな競争が激化する中、市場の多様なニーズに的確に対応し、新規ビジネスや付加価値の創造を継続的に行っていくためには、「組織としての多様性」が不可欠です。この考え方に基づき、当社では2003年12月に「人材多様化推進計画」を策定し、2期・10年間にわたり多様な人材の数の拡大、定着・活躍支援を推進し、育児や介護等のライフイベントと仕事を両立するための支援制度は、法定を上回る水準で整備されました。現在はこれらの制度をセーフティネットとして活用しながら、「げん（現場）・こ（個別）・つ（繋がり）改革」により個々人のライフステージやキャリアに応じた丁寧な個別支援を行っています。これらの取組が評価され、厚生労働省の「プラチナくるみん企業」、2015年度なでしこ銘柄、新・ダイバーシティ経営企業100選、2017年度均等・両立推進企業表彰「ファミリー・フレンドリー企業部門」厚生労働大臣優良賞に選定されています。 2．女性活躍推進 人材多様化の取組の中で最も注力しているのは「女性」の活躍支援です。「人材多様化推進計画」のもと、女性の採用数を拡大し、育児・介護関連制度を段階的に拡充した他、事業所内託児所の設置、メンター制度・キャリアフォーラム等を実施しました。 現在は、女性活躍推進法に対応した行動計画のもと、個々人のライフステージやキャリアに応じた丁寧な個別支援を行うとともに、若手女性総合職のキャリア意識醸成のための研修や、組織長研修での啓蒙等により、女性が働きがいを持てる環境整備、次世代管理職候補の育成を中心に推進しています。具体的には、育児・介護・妊娠・傷病等、時間的制約や通勤の困難を抱える社員を対象とした在宅勤務制度、職掌移動制度の運用、産休前ガイダンス・育児休業復職前三者面談、女性社員に対する駐在前・駐在後ヒアリングの実施、次世代マネジメント層の育成を目指した個別キャリアプランの作成、外部管理職研修への女性総合職の派遣、育児休業中のスキルアップ研修・上司参加型復職後フォローアップ研修の提供、海外駐在子女のみ帯同、配偶者の転勤に伴い退職した後最長5年以内の再雇用の応募を可能とする再雇用制度等に取組んでいます。 【伊藤忠商事行動計画】 https://www.itochu.co.jp/ja/files/action _ plan _ kohyo.pdf 3．働き方改革 少数精鋭の人員体制を基本とした経営を目指す当社においては、高い生産性と社員一人ひとりの能力向上が不可欠です。当社では「働き方改革」を企業価値向上のための経営戦略の重要な一施策と位置づけ、お客様目線を前提とし、「働きやすい」ではなく、「厳しくとも働き甲斐のある会社」を目指して諸施策を推進しています。 2013年度に導入した「朝型勤務」はその後の政府の働き方改革の推進方針や多くの民間企業の取組に影響を及ぼし、その後も、2016年度に「健康経営」、2017年度に「がんとの両立支援」「脱スーツ・デー」といった当社ならではの独自の先進的な取組を進めています。 今後も先駆的な働き方改革の旗手として、伊藤忠らしい取組を推進し、すべての社員がやる気やりがいを持ち、安心して思う存分に働くことのできる職場を実現していきます。 4．健康経営 当社では、更なる成長と競争力の維持のためには、社員一人ひとりが最大成果を発揮できる環境が不可欠であり、社員の「健康力」増強こそが人材力強化の礎と考えています。 社員の「健康力」向上が、「社員」のみならず「会社」「株主」にとっても有益となる永続的な企業価値向上の実現につながるという考えのもと、健康経営を経営戦略の1つとして捉え、2016年6月に「伊藤忠健康憲章」を制定しました。本憲章を核として、朝型勤務の徹底推進、精勤休暇取得率向上、「食事」「運動」サポート体制強化（健康管理アプリの全社展開やウェアラブル端末を活用した個別指導プログラム導入等）と「禁煙」支援（アプリとオンライン面談を活用した禁煙プログラム）による生活習慣病対策、職場環境の整備、メンタル対応の強化等の諸施策を通じ、心身両面における社員の活力向上に取組んでいます。 2017年8月からは「がんとの両立支援施策」も導入しました。「予防」「治療」「共生」の3つの観点から、国立がん研究センターとの提携によるがん特別検診の実施や即時治療、両立支援コーディネーターを中心としたがんとの両立支援体制構築、がん先進医療費補助、子女育英資金の拡充などの各施策を推進しています。病気の有無を問わず全ての社員がやる気やりがいを持ち、安心して思う存分に働き、能力を最大限発揮することの出来る職場づくりが社員の活力や組織力強化を生むものと考えており、本施策を通じて「厳しくとも働き甲斐のある会社。日本一強くいい会社。」の実現を目指しています。 健康経営の先進企業として、「健康経営銘柄2016・2017」への選定や、厚生労働省が主催する『がん対策推進企業アクション推進パートナー表彰』（厚生労働省）の厚生労働大臣賞受賞等、高い評価を受けており、今後も積極的に健康経営を推進していきます。

Ⅳ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

当社は、取締役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並びにその他業務の適正を確保するために必要な体制（内部統制システム）を次のとおり整備しております。以下、2020年４月１日現在における「内部統制システムに関する基本方針」の概要及び内部統制システムの運用状況の概要を記載します。（当社の「内部統制システムに関する基本方針」は2006年４月19日開催の取締役会にて決定され、直近では2016年５月６日付で一部改訂されております。）

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) コーポレート・ガバナンス
1）取締役会は、社外取締役を含む取締役で構成し、法令、定款及び「取締役会規程」その他の社内規程等に従い、重要事項を決定するとともに、取締役の職務執行を監督する。
2）取締役は取締役会の決定した役割に基づき、法令、定款、取締役会決議及び社内規程に従い、担当業務を執行する。
3）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を採用する。執行役員は、取締役会の決定のもと、取締役会及び代表取締役の委任に基づき、担当職務を執行する。
4）監査役は、「監査役会規程」及び「監査役監査基準」に則り、取締役の職務執行の適正性を監査する。
(2) コンプライアンス
1）取締役、執行役員及び使用人は、「伊藤忠グループ企業理念」及び「伊藤忠グループ企業行動指針」に則り行動する。
2）コンプライアンス統括役員（代表取締役）、コンプライアンス委員会及びコンプライアンスに係る事項を統括する部署を設置するとともに、「伊藤忠グループコンプライアンスプログラム」を制定し、コンプライアンス体制の充実に努める。
(3) 財務報告の適正性確保のための体制整備
1）商取引管理及び経理に関する社内規程を整備するとともに、ＣＦＯを設置し、財務報告の適正性を確保するための体制の充実を図る。
2）開示委員会を設置するとともに、財務報告の適正性を確保するための体制につき、その整備・運用状況を定期的に評価し改善を図る。
(4) 内部監査
社長直轄の監査部を設置する。監査部は、「監査規程」に基づき業務全般に関し、法令、定款及び社内規程の遵守状況、職務執行の手続及び内容の妥当性等につき、定期的に内部監査を実施する。

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
取締役は、「情報管理規程」、「文書管理規則」その他の社内規程に従い、株主総会議事録等の職務執行に係る重要な文書を、関連資料とともに適切に保存・管理し、取締役及び監査役は、いつでも、これを閲覧することができる。また、会社の重要な情報の適時開示その他の開示を所管する部署を設置するとともに、取締役は、開示すべき情報を迅速かつ網羅的に収集したうえで、法令等に従い適時かつ適切に開示する。

３．損失の危険の管理に関する規程その他の体制
市場リスク、信用リスク、カントリーリスク、投資リスクその他様々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ともに、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整備し、リスクを総括的かつ個別的に管理する。また、管理体制の有効性につき定期的にレビューする。

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) ＨＭＣ及び各種社内委員会
社長補佐機関としてＨＭＣ及び各種の社内委員会を設置し、社長及び取締役会による適切かつ機動的な意思決定に資するものとする。
(2) ディビジョンカンパニー制
ディビジョンカンパニー制を採用し、各カンパニーにはカンパニープレジデントを設置して、法令、定款、社内規程等に従い、担当事業領域の経営を行う。また、カンパニーごとに、数値目標を設定し、定期的に数値目標の達成度を検証することにより、経営管理を行う。
(3) 職務権限・責任の明確化
適正かつ効率的な職務の執行を確保するため、社内規程を整備し各役職者の権限及び責任の明確化を図る。

５．当社及びその子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制
(1) 子会社管理・報告体制
1）子会社統括部署を設置する。また、子会社ごとに主管部署を定め、主管部署が連結会社経営に関する社内規程に従い、子会社の経営管理及び経営指導にあたるとともに、各子会社には原則として取締役及び監査役を派遣して業務の適正を確保する。
2）当社が子会社を通じて間接的に保有する子会社に関しては、原則として、当社が直接保有する子会社をして経営管理及び経営指導にあたらせることにより、本基本方針に基づく業務の適正が確保されるように努める。
3）子会社の経営上の重要事項に関しては、子会社の事業内容・規模、上場・非上場の別等を考慮のうえ、原則として、子会社ごとに、当社の事前承認を要する事項や当社への報告を要する事項を取決める。
(2) 子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制
子会社の事業内容・規模、上場・非上場の別等を考慮のうえ、リスクカテゴリーごとにグループ内での管理対象会社を選定し、グループ全体のリスクを管理する。また、管理体制の有効性につき定期的にレビューする。
(3) 子会社の取締役等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
連結ベースにて経営計画を策定し、当該経営計画の達成のため子会社の経営指導にあたるとともに、当社よりグループファイナンス等の機能の提供を通じた支援を実施する。
(4) 子会社の取締役等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）各子会社に対して原則として取締役及び監査役を派遣し、当該取締役及び監査役が各子会社における職務執行の監督・監査を行うことにより、子会社における取締役等及び使用人の職務執行が法令及び定款に適合するように努める。
2）「伊藤忠グループコンプライアンスプログラム」において、コンプライアンス体制の整備につき指針を示し、当該事項の実施状況につき定期的なモニター・レビューを実施するとともに、必要に応じて子会社における教育・研修を実施し、グループ全体のコンプライアンスの徹底に努める。
3）子会社の業務活動全般も監査部による内部監査の対象とする。

６．監査役の補助使用人に関する事項、及び当該使用人の取締役からの独立性に関する事項及び当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項
監査役会に直属する監査役室を設置し、監査役の職務補助に専従する使用人を置く。当該使用人に対する指揮命令権限は監査役に専属し、その人事考課は、監査役会で定めた監査役が行い、その人事異動及び懲戒処分は、事前に当該監査役の同意を必要とする。

7．取締役及び使用人による監査役への報告体制等
(1) 重要会議への出席
監査役は、取締役会、HMCその他の重要な会議に出席し、取締役等からその職務執行状況を聴取し、関係資料を閲覧することができる。
(2) 報告体制
1) 取締役及びその他の役職者は、定期的に職務執行状況を監査役に報告する。また、取締役及びその他の役職者は、監査役に対して、法令が定める事項の他、財務及び事業に重大な影響を及ぼすおそれのある決定の内容等をその都度直ちに報告する。
2) 使用人は、監査役に対して、当社に著しい損害を及ぼすおそれがある事実等を直接報告することができる。
3)「伊藤忠グループコンプライアンスプログラム」において、監査役に対して報告を行った取締役及び使用人に対する不利益取扱を禁止する旨明記し、周知徹底する。

8．子会社の取締役・監査役等及び使用人またはこれらの者から報告を受けた者による監査役への報告体制等
(1) 報告体制
1) 子会社の取締役及び監査役は、当社の監査役に対して、当該子会社に著しい損害を及ぼすおそれがある事実等を直接報告することができる。
2) コンプライアンス統括部署は、子会社の役職員から報告された、当該子会社に著しい損害を及ぼすおそれがある事実等の概要について、定期的に当社監査役に対して報告する。
3)「伊藤忠グループコンプライアンスプログラム」において、上記により監査役に対して報告を行った者に対する不利益取扱を禁止する旨明記し、十分周知する。

9．監査役の職務の執行について生ずる費用の前払いまたは償還の手続その他の当該職務の執行について生ずる費用または債務の処理に係る方針に関する事項
監査役がその職務の執行について、当社に対し、会社法第388条に基づく費用の前払い等の請求をしたときは、担当部署において確認のうえ、速やかに当該費用または債務を処理する。

10．その他監査役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) 監査部の監査役との連携
監査部は、監査役との間で、各事業年度の内部監査計画の策定、内部監査結果等につき、密接な情報交換及び連携を図る。
(2) 外部専門家の起用
監査役は、監査の実施にあたり必要と認めるときは、外部専門家を独自に起用することができる。

内部統制システムを適正に運用するため、当社は、基本方針に定める各事項を更に細分化した確認項目を年度ごとに策定し、各確認項目について担当部署を定めたうえで、半期ごとに開催される内部統制委員会において、各担当部署（及び関連するその他の社内委員会）による内部統制システムの構築・運用状況を確認する体制を取っております。内部統制委員会（2020年度）は、CAOを委員長、事務局を業務部とし、CFO、監査部長及び外部専門家（弁護士）が委員となって構成されている他、監査役も毎回出席し、意見を述べております。

内部統制委員会では、各担当部署から提出される上記確認事項ごとの達成状況や課題等をまとめたチェックリストの内容を検証することに加え、財務報告の適正性確保のための体制、コンプライアンス体制、損失の危険の管理のための体制、及び企業集団における内部統制システムの構築・運用状況等の重要事項については、各担当部署からなされる個別の報告内容を検証することで、内部統制システムの構築・運用状況を確認しております。

また、内部統制委員会における審議結果については、HMC及び取締役会に対しても年2回報告されており、取締役会において、内部統制システムの構築・運用状況について最終的な通期評価を行っております。
内部統制に関連する主な社内委員会の開催状況（2018年度）は、内部統制委員会が2回、コンプライアンス委員会が2回、ALM委員会が8回となっております。

なお、当社の内部統制システムは当社及び当社の子会社から成る企業集団ベースで構成されており、その運用状況及び子会社における内部統制システムの構築・運用状況等については定期的に内部統制委員会に報告されております。

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おります。また、当社は2019年4月18日に開催した取締役会において、基本方針に定める各事項について2018年度における構築・運用状況を評価しましたが、重大な欠陥や不備は存在しないことを確認しました。

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 更新

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との一切の関係・取引を遮断することを基本方針としております。
これを実現するために、社員への教育啓蒙を定期的に実施するとともに、取引等の相手方が反社会的勢力に該当しないことの事前確認を徹底するなど、必要な社内体制の整備・強化を行っております。

V その他

1．買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無	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 更新

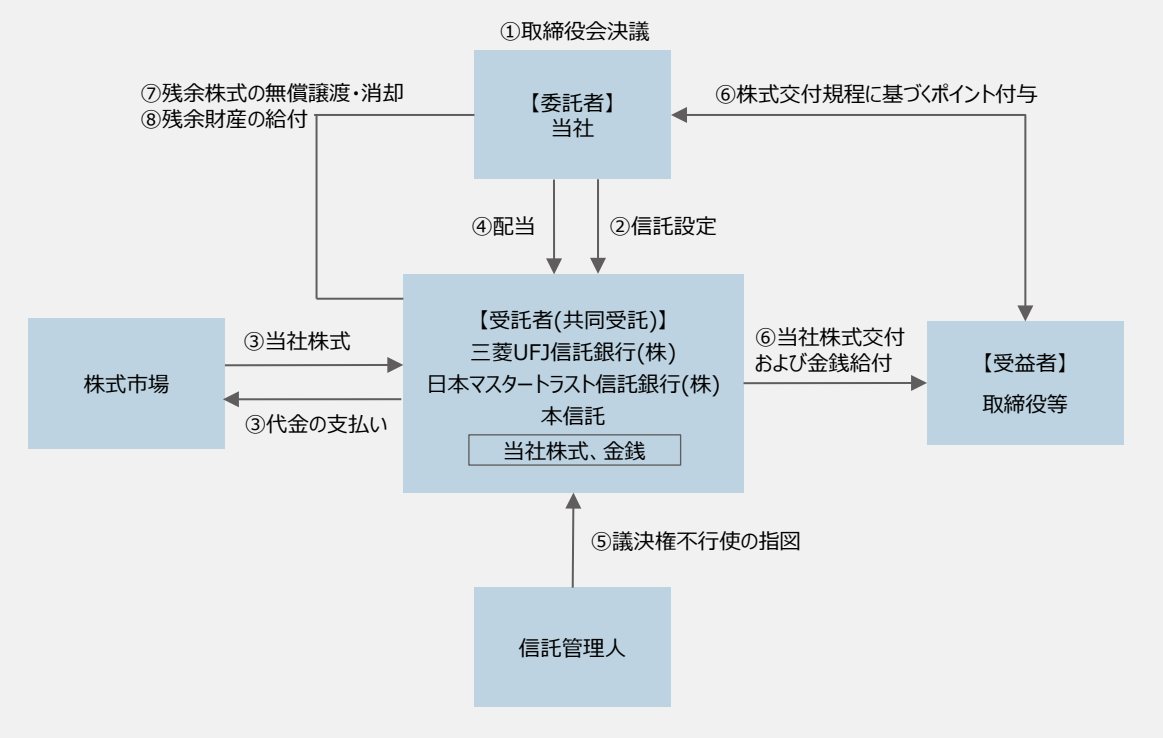
【当社のコーポレート･ガバナンス体制及び内部統制システムの概要図】は、後記図2をご参照下さい。

【適時開示体制の概要】
1．社内組織体制
当社は、社内基本規程において、開示に関する社内の取扱ルールを定め、適時開示に関する業務の主管部署をIR室、協議部署を業務部･広報部と定め、またディビジョンカンパニー（営業部門）に広報･IR担当者を設置したうえで、関係者の緊密な連絡体制を構築することにより適切な開示に努めております。後記図3をご参照下さい。

IR室では、(株)東京証券取引所が定める諸規則に基づき適時開示が求められる、当社及び子会社情報の定性的及び定量的な基準･内容を、毎年度末の決算公表直後に各ディビジョンカンパニー（営業部門）及び総本社職能部署（管理部門）へ通知し、また、社内関係部署に対して定期的及び必要の都度、説明会を開催する等、(株)東京証券取引所が定める諸規則の遵守を徹底するため、周知徹底及び社内啓蒙を図っております。

2．開示内容･方法の決定等
当社では次のとおり開示内容･方法を決定しております。
（1）各ディビジョンカンパニー（営業部門）、海外現地法人、及び総本社職能の主管者は、自らが管轄する部署及び国内外子会社に係る決定事実、または発生事実、決算情報等が(株)東京証券取引所が定める諸規則に基づき開示が必要とされる、あるいはその可能性がある場合には、遅滞なく、IR室に連絡します。
（2）IR室は、前項による連絡を受領した場合には（i）当該事項の開示の要否、及び（ii）開示が必要な場合にはその内容･方法を立案し、業務部･広報部と協議のうえで適時開示に関する決定をＣＦＯに求めます。
（3）IR室は前項のＣＦＯの決定取得後、遅滞なく(株)東京証券取引所に開示します。

図1　Board Incentive Plan (BIP)　信託の仕組み



①当社は取締役会において本制度の継続を決議しております。なお、当社は本制度に関する株式交付規程を制定済です。

②当社は、2016年6月24日開催の第92回定時株主総会（以下「2016年株主総会」という。）の決議により承認を受けた範囲内で金銭の追加信託を行い、受益者要件を満たす取締役等を受益者とする信託（以下「本信託」という。）の期間を延長します。

③本信託は、信託管理人の指図に従い、②で信託された金銭を原資として当社株式を株式市場から取得します。本信託が取得する株式数は、2016年株主総会の承認決議の範囲内とします。

④本信託内の当社株式に対する配当は、他の株式と同様に行われます。

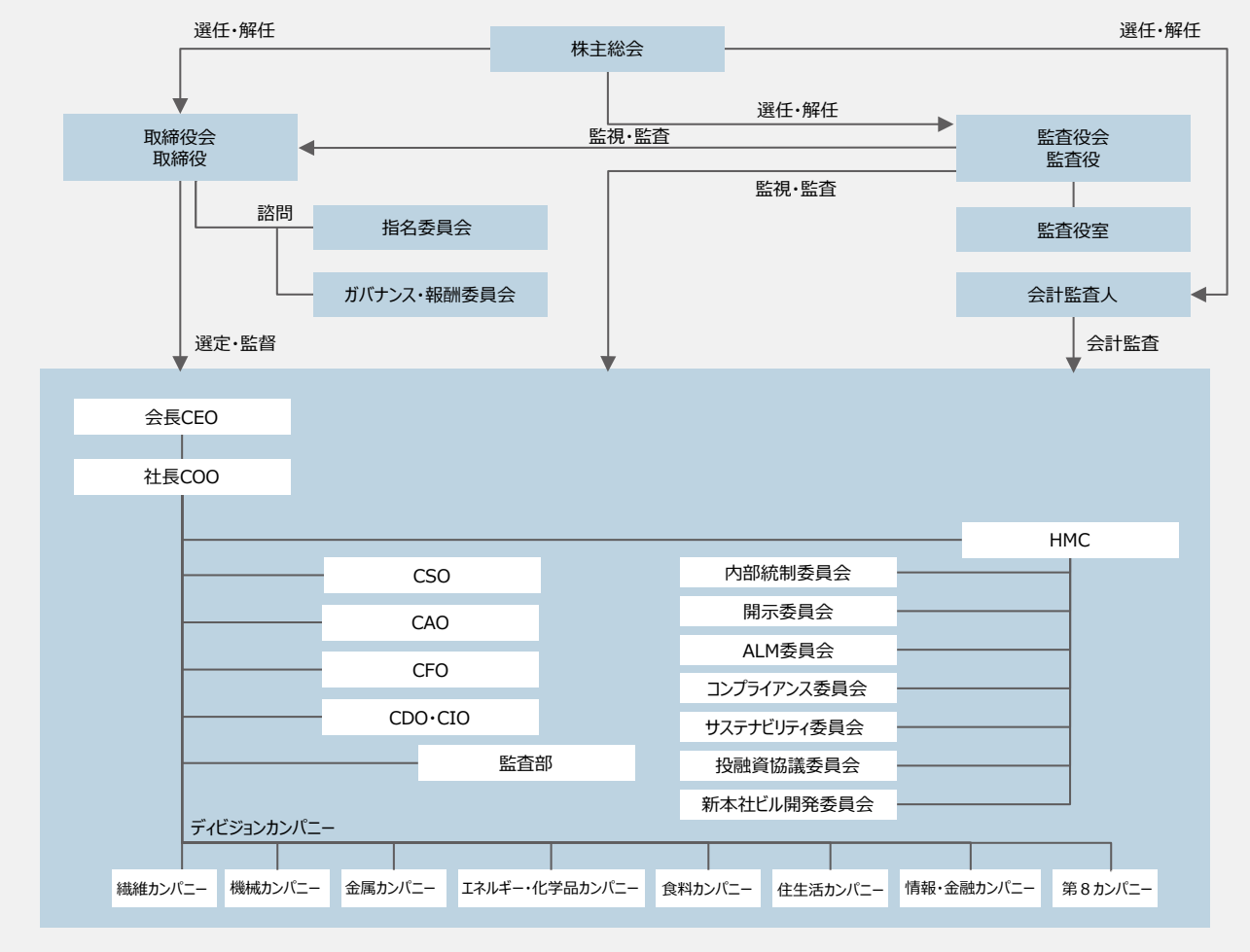
⑤本信託内の当社株式については、信託期間を通じ、議決権を行使しないものとします。

⑥信託期間中、毎事業年度における業績等に応じて、取締役等に一定のポイントが付与されます。一定の受益者要件を満たす取締役等は、取締役等の退任後に累積したポイント数の一定割合に相当する当社株式の交付を受け、残りの当該ポイント数に相当する株式数の当社株式については、信託契約の定めに従い、信託内で換価したうえで換価処分金相当額の金銭を受領し、あわせて本信託内の当社株式に関して支払われていた配当についても、配当基準日におけるポイント数に応じた金銭を受領します。

⑦信託期間中の毎事業年度の業績目標の未達等により、信託満了時に残余株式が生じた場合、信託契約の変更および追加信託を行うことにより新たな株式報酬制度として本信託を継続利用するか、または、本信託から当社に当該残余株式を無償譲渡し、取締役会決議により消却を行う予定です。

⑧本信託の終了時に、受益者に分配された後の残余財産は、信託金から株式取得資金を控除した信託費用準備金の範囲内で当社に帰属する予定です。また、信託費用準備金を超過する部分については当社および取締役等と利害関係のない団体への寄附を行う予定です。

図2　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　（2020年4月1日現在）



（注１）　HMC＝Headquarters Management Committee　CEO＝Chief Executive Officer　COO=Chief Operating Officer
CSO=Chief Strategy Officer　CAO＝Chief Administrative Officer　CFO＝Chief Financial Officer　CDO・CIO＝Chief Digital & Information Officer
ALM＝Asset Liability Management
（注２）　コンプライアンス統括役員はCAO。また各ディビジョンカンパニーにはカンパニープレジデントを設置
（注３）　内部統制システムは社内のあらゆる階層に組み込まれており、そのすべてを表記することはできませんので、主要な組織及び委員会のみ記載しております。

図3　適時開示報告体制の概要図

