

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

当社は、企業理念"Otsuka-people creating new products for better health worldwide"(世界の人々の健康に貢献する革新的な製品を創造する)の実践を通じて、持続的かつ中長期的な企業価値の増大を実現するため、透明性・公平性を保ちつつ、迅速な意思決定を行うとともに、顧客、取引先、従業員、地域社会、株主等すべてのステークホルダーとの対話により信頼に応え社会的責任を果たしていくことを基本方針としております。

当社は、「コーポレートガバナンス・ガイドライン」(以下「ガイドライン」といいます。)にて、当社のコーポレートガバナンスに関する基本的な方針を定め、当社ウェブサイトに開示しております。(https://www.otsuka.com/jp/company/governance/pdf/guideline.pdf)

今般、2023年4月1日付でコーポレートガバナンス委員会の組織体制の見直しを行ったことに伴いガイドライン全般の改定を行っております。

【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】

実施しない理由の説明が求められる各原則について、全てを実施しております。

【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

上場株式の政策保有に関する方針及び議決権行使の基準については、「ガイドライン4.上場株式の政策保有およびその議決権行使」にて以下のように開示しております。

- ・当社は、事業上の関係の維持・強化を図ることにより、当社の中長期的な企業価値を向上させることを目的として、当社の取引先等の上場会社の株式を政策的に保有することがあります。
- ・当社は、個々の政策保有株式について、取締役会において、毎年、その保有が前項の目的につながるか否か個別に検証を行い、企業価値の向上に寄与しないと判断した場合、保有関係を見直します。
- ・当社は、政策保有株式の議決権行使については、原則として投資先企業の取締役会提案議案に賛成します。但し、当社の企業価値の向上に寄与しない恐れがあるなどの場合には、検証の上、合理的に賛否を判断します。

< 保有の合理性を検証する方法 >

当社及び当社グループ会社が保有する投資株式について、毎年、取締役会で個別銘柄毎に経済合理性、定性的保有意義の両面から検証しています。

- ・経済合理性は、個別銘柄毎に、取得価額に対する当社グループの目標資本コストに比べ、配当金・関連取引利益などの関連収益が上回っているか否かを検証しています。
- ・上記に加え定性的保有意義についても確認し、このうち継続して保有するとした銘柄については、投資先との取引関係の維持・強化や共同事業を推進することなどを保有目的としていることを確認しています。

< 保有の適否に関する取締役会等における検証の内容 >

政策保有の継続の適否について、2022年12月末時点で当社及び当社グループ会社が保有する投資株式を、上記の方法により、2023年1月に開催された取締役会にて検証を行いました。保有継続の合理性は今後も毎年検証し、企業価値の向上に寄与しないと判断した場合保有関係を見直していきます。

原則1-7 関連当事者間の取引

関連当事者取引の重要性やその性質に応じた手続きの枠組みについては、「ガイドライン5.関連当事者間取引」にて開示しており、2023年2月開催の取締役会において、その状況を報告しております。

補充原則2-4 中核人材の登用等における多様性の確保

女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等、中核人材の登用等における多様性の確保については、「ガイドライン18.多様性の受容」にて以下のように開示しております。

・考え方

当社は、異なる文化、背景、経験や、視点を職場で共有し効果的に結びつけることにより、より創造的な研究開発活動を通じて消費者のニーズの多様化や国際化に的確に応える製品、サービスを創出することを可能とする企業文化を醸成することを目指しております。この考え方のもと、多様化が進む社会を反映し、様々なバックグラウンドやキャリアを持つ人材を積極的に登用しております。

・目標と実績

当社は、女性、外国人、中途採用者の管理職への登用等についての目標及び実績を以下のとおり設定し取り組んでおります。

- ・女性管理職の比率を30%以上にします。(2023年4月1日現在29.5%)
- ・外国人については、まずは採用を増やすことを目標とし、今後5年間毎年新規採用を続けます。
- ・中途採用者については、当社は、従前より積極的に登用しており、今後もこの方針に則り、新卒、中途を区別することなく登用してまいります。(2023年4月1日現在、社員に占める中途採用者比率43%、管理職に占める中途採用者比率45%)

・人材育成方針と社内環境整備方針及びその実施状況

当社は、社内における女性、外国人、中途採用者などの多様な人材が個々の能力を最大限に発揮できる職場環境の整備と人材育成に注力しております。

当社グループが将来にわたって成長を続け、創造的・革新的企業として企業価値を増大させる為には、継続的な人材育成が必要との観点に立ち、社員のステージに応じた様々な研修プログラムを用意しております。また、英語力とビジネススキルの向上を目指したe-learningの導入など、社員の自主学習を支援しております。

多様性を確保するための環境整備については、これまでもグループ全体で女性の活躍推進を含むダイバーシティ推進に取り組んでおり、2017年には女性のエンパワーメント原則(WEPs Women's Empowerment Principle)に署名し、これを機に育児や介護等のライフステージに合わせた多様な働き方の支援を推進しております。また、現在3つの事業所内保育所(徳島、大阪、つくば)を開園し、育児と仕事を支援しています。

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

企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮については、「ガイドライン20.アセットオーナーとしての機能」にて以下のように規定しております。

・当社は、大塚製薬企業年金基金を通じて企業年金の積立・運用を行っております。

・大塚製薬企業年金基金は、代議員会、理事会および資産運用委員会で構成され、その構成員には、当社グループの財務および人事部門において専門知識を有するもので構成されています。

・年金資産の運用状況については、定期的にモニタリングを行うとともに、運用コンサルティング会社との定期的な契約締結により第三者として中立な立場から評価・助言を受け、必要に応じて資産運用委員会で年金資産構成の見直しを行っております。

・運用機関に対しては、運用実績や運用方針、運用プロセス等を助言して総合的に評価・モニタリングを行っております。

大塚製薬企業年金基金は、アセットオーナーとして「責任ある機関投資家の諸原則 日本版スチュワードシップコード」の受け入れを表明しています。

当基金が年金資産の運用を委託している運用機関(以下「運用受託機関」という)に対しては、スチュワードシップコードを遵守し、投資と対話を通じて投資先企業の企業価値の向上、持続的な成長を促すことにより、当基金の加入者・受給権者等の中長期的な投資リターンを拡大を図るよう行動することを求めています。

スチュワードシップ責任を果たすために、当基金としてスチュワードシップコードの各原則に基づく方針を示し当基金のウェブサイト公表しております。(<https://www.otsuka-kikin.or.jp/entrance/steward/index.html>)

原則3-1 情報開示の充実

(1) 会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画

< 企業理念 >

"Otsuka-people creating new products for better health worldwide" (世界の人々の健康に貢献する革新的な製品を創造する)

大塚グループは、この企業理念のもと、「大塚だからできること」「大塚にしかできないこと」に日々実践しようと努めています。大塚の遺伝子である「実証と創造性」を受け継いで、革新的で創造性に富んだ医薬品や機能性飲料・機能性食品などの幅広い製品・サービスを創り出し、世界の「人々の豊かで健康な暮らしに貢献したい」と願っています。

企業理念は「ガイドライン1.(2)企業理念」及び当社ウェブサイトにて開示しております。

< 経営戦略・経営計画 >

経営計画の策定・開示については、「ガイドライン7. 中期経営計画の策定、開示、実践」にて、企業理念を軸としたトータルヘルスケア企業として持続的成長と企業価値向上のために、自社の資本コストを把握した上で、事業ポートフォリオを含む中長期視点の経営計画・人材育成方針や資本政策の基本的な方針を策定し、株主を含むすべてのステークホルダーとの信頼関係構築のために開示し、実践することを規定しています。

大塚グループの経営戦略、経営計画については、「中期経営計画」を策定し当社ウェブサイト等にて開示しており、事業説明会等のIR活動においても「中期経営計画」の方針・進捗状況などを説明しております。

(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

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は、上記「1. 基本的な考え方」に記載のとおりであり、当社ウェブサイトにて「コーポレートガバナンス・ガイドライン」を開示しております。

(3) 取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続

取締役の報酬体系については、「ガイドライン8.(4)報酬」に開示しております。

改正会社法の2021年3月施行を踏まえ、2021年1月28日の取締役会において、取締役の報酬決定方針につき決議いたしました。

当社の役員報酬制度は、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実現し、また、業務執行・経営監督等の機能が、透明性・公平性を保ちつつ適切に発揮されることを目的として定めております。

取締役会の諮問機関としてのコーポレートガバナンス委員会は、その小委員会である指名・報酬委員会による審議を経たうえで、取締役の評価、個別報酬、報酬体系、水準等に関する事項について取締役会に答申することとしております。

当社の役員報酬制度の基本的な考え方、報酬の額又はその算定方法の決定方針については、本報告書「取締役報酬関係(報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容)」に記載のとおりです。

(4) 取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続

取締役の選解任の方針・手続については、「ガイドライン8.(2)選解任基準」にて開示しております。

コーポレートガバナンス委員会は、その小委員会である指名・報酬委員会の審議を経たうえで、取締役・監査役の選任・解任等に関する事項について、その妥当性・公平性を取締役会に答申することとしております。また、監査役候補者については、取締役会への答申に先立ち、監査役会における同意を得るものとしております。

取締役・監査役候補の指名手続は、指名・報酬委員会の審議を経たコーポレートガバナンス委員会による答申を踏まえ、取締役会において、独立社外取締役を含む取締役会メンバーによる審議により決定されます。

後継者計画(プランニング)について

当社は、次世代の経営を担う資質がある人材を早期に見出し、企業理念に基づいた「資質」と「スキル」を兼ね備えた経営人材の育成を計画的に行っていくため、次世代経営人材育成プログラムを継続的に構築・実践し、その状況について、定期的に取締役会において報告を行っております。(「ガイドライン14.経営人材の育成」ご参照)

(5) 取締役会による経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行う際の、個々の選解任・指名についての説明

株主総会招集通知における役員選任議案にて、各候補者の指名理由を開示しております。

補充原則3-1 サステナビリティにかかわる取り組み

サステナビリティにかかわる取り組みについては、「ガイドライン17.サステナビリティ」に以下のように開示しております。

(1) 当社は、企業理念のもと、事業を通じた社会課題の解決に取り組み、自らの持続的な成長と、健康でサステナブルな社会の実現を目指すことをサステナビリティミッションとして表明しています。

(2) 当社は、地球環境問題への配慮、人権の尊重、従業員の健康・労働環境への配慮や公正・適切な処遇、取引先との公正・適正な取引などの多様な社会課題を考慮の上、当社の事業特性や強み等を鑑み、マテリアリティ(重点課題)として、「社会(健康、人材、品質)」、「環境(カーボンニュートラル、サーキュラーエコノミー、ウォーターニュートラル)」、「ガバナンス」を特定、取締役会のもとにサステナビリティ推進委員会を設置し、これらに則した取り組みを通じて当社のサステナビリティミッションの実現を目指しています。

(3) 情報の開示にあたっては、気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)賛同企業として、気候変動に関するリスクと機会に係る「ガバナンス」、「戦略」、「リスク管理」、「目標と指標」に沿った情報を開示するなど、サステナビリティに関連する情報開示の拡充を進めております。

知的財産及び人的資本への投資等について

大塚グループは、トータルヘルスケア企業として「顕在化しているが満たされない医療ニーズ」に応える医療関連事業と、「消費者が気づいていないニーズ」を充足させるニュートラシューティカルズ関連事業の2つの事業を中心に、革新的製品を創造し世界の人々の健康に貢献するために、積極的な研究開発投資を実施しております。また、特許権を含む知的財産権については、適切に管理する体制を整え、継続的なモニタリングを実施することで、第三者からの知的財産権の侵害リスクに常に注意を払っております。

当社の研究開発活動やアライアンス契約の内容等については、四半期ごとの決算発表や有価証券報告書にて開示しております。

(<https://www.otsuka.com/jp/ir/library/securities.html>)

人的資本への投資については、イノベーションを生み出すのはいつの時代も「ヒト」であるとの考えに立ち、魅力的な人材をひきつけ、各人の能力を継続的に開発し、それらが最大限発揮されることを目的に、種々の人材育成プログラムを実施しています。また、グループ内そして社外とのコミュニケーションの積極的な促進、固定観念にとらわれない職域や領域を超えたネットワークを構築することで、イノベーションを永続的に創出していきたいと考えています。

トータルヘルスケア企業としての大塚グループの「価値創造プロセス」、「人材育成」等の詳細については、統合報告書をご参照ください。

(<https://www.otsuka.com/jp/ir/library/annual.html>)

補充原則4-1 経営陣に対する委託の範囲

経営陣に対する委任の範囲の概要については、「ガイドライン8.(5)取締役等への委任」にて開示しております。

原則4-9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質

社外取締役の独立性判断基準については、「ガイドライン8.(3)社外取締役の独立性基準」及び本報告書「独立役員関係 その他独立役員に関する事項」にて開示しております。

補充原則4-10 コーポレートガバナンス委員会及び指名・報酬委員会の独立性に関する考え方・権限・役割等

当社は、取締役会の諮問機関としてコーポレートガバナンス委員会を設置し、当社におけるコーポレートガバナンスの在り方、社長その他経営幹部のサクセッションプラン、経営人材の育成、その他当社グループの経営課題を議論し、必要に応じて取締役会に答申しております。コーポレートガバナンス委員会については、「ガイドライン10.コーポレートガバナンス委員会」にて以下のように規定されています。

(1) 委員の構成

社長、総務担当取締役および全社外取締役で構成し、委員長は社長とする。

(2) 小委員会の設置

コーポレートガバナンス委員会の小委員会として、総務担当取締役及び全社外取締役から構成される指名・報酬委員会を設置し、委員長については社外取締役の中から互選で選任する。審議事項は以下のとおりとし、審議し決定した事項については、コーポレートガバナンス委員会に報告の後、取締役会に答申する。

社長の評価

指名

取締役・監査役の選任・解任等に関する事項について、その妥当性・公正性

なお、監査役候補者については、取締役会への答申に先立ち、監査役会における同意を得ることとする

報酬

取締役の評価・個別報酬、報酬体系、水準等に関する事項

コーポレートガバナンス委員会及び指名・報酬委員会の独立性について

コーポレートガバナンス委員会は、社内取締役2名、全独立社外取締役5名の計7名で構成され、独立社外取締役が過半数を占めております。コーポレートガバナンス委員会は、コーポレートガバナンス全般を議論する組織であるため、責任者として社長が委員長を務めておりますが、社外取締役を含む各自が議題を提起し、活発な意見交換による審議が行われております。

指名・報酬委員会は、社長の評価、取締役・監査役の選任・解任、取締役の報酬を議論する組織であるため、委員の構成から社長を除き、総務担当取締役と全社外取締役(5名)で構成され、委員長は社外取締役の中から互選で選任されます。

従って、これら委員会はいずれも十分独立性を備えているものと考えます。

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

取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方については、「ガイドライン8.(2)選解任基準」にて以下のように開示しております。

・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べく取締役会全体の多様性を確保するため、適切で実効的なコーポレートガバナンスの実現・維持に相応しい見識、高度な専門性、豊富な経験を有する人材を取締役に選任する方針であります。

特に社内取締役については、当社の企業理念、行動規準、経営戦略の実践に必要な資質等に鑑み、その経験・専門性及び見識等を総合的に評価して選任しております。

・社外取締役については、様々な分野の知識・経験、専門性及び企業経営の実践を経営に反映できるよう多様な人材を選任します。

・取締役の選任については、スキル・マトリックス及び選任理由を株主総会招通知及び統合報告書にて開示しております。

・ガイドラインにより、取締役の内少なくとも3分の1以上は独立社外取締役とすることが規定されており、現在独立社外取締役は取締役13名中5名、構成比率は38.4%となっております。

・女性取締役は取締役13名中3名で、構成比率は23.1%となっております。

・監査役の選任基準については、「ガイドライン9.(3)選任基準」にて、少なくとも1名以上の財務・会計に関する十分な知見を有する者と定めており、また社外監査役については、多角的な監査を可能とすべく、様々な分野での専門性を有する者を選任する方針としております。監査役の選任にあたっては、スキル・マトリックス及び選任理由を開示しております。

補充原則4-11 役員の兼任状況

当社は、取締役・監査役の兼任の数についての上限は設けておりませんが、当社の役員としての職務を全うできるか否かを判断して選任しております。

取締役及び監査役の兼任状況については、株主総会における取締役、監査役の選任議案の参考書類及び事業報告(会社役員状況)にて開示しております。

補充原則4-11 取締役会の実効性評価

取締役会全体の実効性についての分析・評価及び結果の概要は以下のとおりです。

(1) 評価の実施方法

2023年1月から2月にかけて、全取締役、全監査役に対するアンケートを実施し、その内容に基づいて、顧問弁護士によるレビューを受けた上で検討・評価を実施し、2023年3月開催の取締役会において審議を行いました。

アンケートの項目は以下のとおりです。

- 1 取締役会の構成の適切性
- 2 個々の取締役の業務分野、具体的な経営戦略・計画に対する理解・知識の十分性
- 3 社外取締役との連携の十分性
- 4 監査役会との連携の十分性
- 5 取締役会の運営について
- 6 ガバナンスとの関連について
 - i 経営戦略の方向性の決定における取締役会の機能の適切性
 - ii 経営戦略の実行についての各事業に対するモニタリングの十分性
 - iii 主要な投資家・ステークホルダーの視点の汲み取りの十分性
 - iv リスクマネジメントの適切性
 - v 各事業会社との間の連携・情報共有の十分性
- 7 社外役員に対するサポート体制の十分性
- 8 コーポレートガバナンス委員会の運営（開催頻度、内容等）の適正性
- 9 総括・実効性の観点から十分に機能しているか

(2) 結果の概要

取締役・監査役全員より、当社取締役会は実効性の観点から十分に機能しているとの回答がありました。

更なるガバナンスレベルの向上のため、持株会社としての当社の役割、より完成度の高いモニタリングシステムへの改善、グループ横断的リスクマネジメント強化の必要性、子会社との十分な連携と情報共有の在り方、投資家その他のステークホルダーの視点に対するスタンスなどについて協議いたしました。

今後も、取締役会運営について改善努力を重ね、ホールディングカンパニーとして、グループシナジー創出・企業価値最大化に向けた中長期の経営戦略の議論を深めていくことを確認いたしました。

補充原則4-14-2 役員の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については、「ガイドライン12.取締役および監査役に対する研修等」にて開示しております。社外役員に関する継続的な研修の機会については、併せて本報告書「社外取締役（社外監査役）のサポート体制」をご参照ください。

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を促進するための体制の整備・取組みに関する方針については、「ガイドライン15.情報開示及び16.株主との対話」にて開示しております。

説明会の開催等、詳細につきましては、本報告書「IRに関する活動状況」をご参照ください。

2. 資本構成

外国人株式保有比率

20%以上30%未満

【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)(信託口) | 73,121,400 | 13.47 |
| 野村信託銀行(株)大塚創業家持株会信託口 | 55,799,579 | 10.28 |
| (株)日本カストディ銀行(信託口) | 27,984,100 | 5.15 |
| 大塚エステート(株) | 23,316,268 | 4.29 |
| 大塚グループ従業員持株会 | 13,954,009 | 2.57 |
| (株)阿波銀行 | 10,970,520 | 2.02 |
| STATE STREET BANK WEST CLIENT-TREATY 5 0 5 2 3 4 | 9,874,955 | 1.81 |
| SMBC日興証券(株) | 8,350,900 | 1.53 |
| 大塚アセット(株) | 7,380,000 | 1.36 |
| JPMorgan証券(株) | 7,092,042 | 1.30 |

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

上記の株式数は2022年12月31日現在のものです。
当社は自己株式を15,201,916株保有しておりますが、上記大株主からは除外しています。所有株式数の割合計算においては自己株式を除いております。

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 | 12月 |
| 業種 | 医薬品 |
| 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 | 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

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 | 18名 |
| 定款上の取締役の任期 | 1年 |
| 取締役会の議長 | 社長 |
| 取締役の人数 | 13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 | 5名 |
| 社外取締役のうち独立役員に指定されている人数 | 5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 |
| 松谷 有希雄 | その他 | | | | | | | | | | | |
| 関口 康 | 他の会社の出身者 | | | | | | | | | | | |
| 青木 芳久 | 他の会社の出身者 | | | | | | | | | | | |
| 三田 万世 | 他の会社の出身者 | | | | | | | | | | | |
| 北地 達明 | 他の会社の出身者 | | | | | | | | | | | |

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i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 |
|--------|------|--------------|---|
| 松谷 有希雄 | | | 医療福祉の分野における豊富な経験と高い見識及び医療全般における高い専門性に基づき、社外取締役として独立した立場から、当社の経営に客観的かつ専門的な視点で、的確かつ有益な提言及び助言を行っております。また、一般株主と利益相反を生ずるおそれがないことから、独立役員として相応しいと判断しております。 |

| | | | |
|-------|--|--|---|
| 関口 康 | | | 経営者としての豊富な経験、実績と高い見識及び医薬品業界における高い専門性・ネットワークを有しており、社外取締役として独立した立場から、当社の経営に客観的かつ専門的な視点で、的確かつ有益な提言及び助言を行っております。 また、一般株主と利益相反を生ずるおそれがないことから、独立役員として相応しいと判断しております。 |
| 青木 芳久 | | | 経営者としての豊富な経験と高い見識及び食品業界における豊富な経験、専門性・ネットワークを有しており、社外取締役として独立した立場から、当社の経営に客観的かつ専門的な視点で、的確かつ有益な提言及び助言を行っております。 また、一般株主と利益相反を生ずるおそれがないことから、独立役員として相応しいと判断しております。 |
| 三田 万世 | | | 証券アナリストとして企業分析に関する豊富な経験とそれに基づく客観的に企業を観察・分析する高い見識を有しており、社外取締役として独立した立場から、当社の経営に客観的かつ専門的な視点で、的確かつ有益な提言及び助言を行っております。 また、一般株主と利益相反を生じるおそれがないことから、独立役員として相応しいと判断しております。 |
| 北地 達明 | | | 公認会計士としての専門性及びリスクマネジメント、コーポレートガバナンス等に関するコンサルティングの経験を有しており、社外取締役としての独立した立場から、当社の経営に客観的かつ専門的な視点に基づく的確かつ有益な提言及び助言を行っております。 また、一般株主と利益相反を生じるおそれがないことから、独立役員として相応しいと判断しております。 |

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・報酬委員会 | 6 | 0 | 1 | 5 | 0 | 0 | 社外取締役 |
| 報酬委員会に相当する任意の委員会 | 指名・報酬委員会 | 6 | 0 | 1 | 5 | 0 | 0 | 社外取締役 |

補足説明

当社は、2017年2月よりコーポレートガバナンス委員会を設置しており、同委員会の小委員会として2023年4月より指名・報酬委員会を設置しております。

コーポレートガバナンス委員会は、取締役会の諮問機関として、当社におけるコーポレートガバナンスの在り方、社長その他経営幹部のサクセッションプラン、経営人材の育成、その他当社グループの経営課題を議論し、必要に応じて取締役会に答申を行う組織であり、社長、総務担当取締役及び全社外取締役(5名)で構成され、委員長は社長としております。

指名・報酬委員会は、コーポレートガバナンス委員会の小委員会として、総務担当取締役及び全社外取締役(5名)で構成され、委員長は社外取締役の互選により選任されます。審議事項は以下のとおりとし、審議し決定した事項については、コーポレートガバナンス委員会に報告の後、取締役会に答申します。

【審議事項】

- (1) 社長の評価
- (2) 指名

取締役・監査役の選任・解任等に関する事項について、その妥当性・公正性を審議する。なお、監査役候補者については、取締役会への答申に先立ち、監査役会における同意を得るものとする。

(3) 報酬

取締役の評価・個別報酬、報酬体系、水準等に関する事項について審議する。

なお、指名・報酬委員会は2023年4月1日より発足しておりますので、2022年度の報酬の決定に際しては、コーポレートガバナンス委員会による審議・答申を基に行っております。

(「ガイドライン10.コーポレートガバナンス委員会」ご参照)

【監査役関係】

| | |
|------------|--------|
| 監査役会の設置の有無 | 設置している |
| 定款上の監査役の数 | 5名 |
| 監査役の数 | 4名 |

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

・監査役は、監査役会が定める監査方針に基づき、会計監査人及び内部統制部・内部監査部と相互に連携を図っております。

・監査役と会計監査人とは、監査計画、監査実施状況等につき年5回の定例報告会を行って報告を受けるほか、適時に情報交換、意見交換を実施し連携を図っております。

・監査役は、内部監査部から内部監査計画、当社各部門及び子会社等の監査結果、フォローアップの状況等について報告を受け、適時に連携を図るほか、監査の進捗と結果の報告を直接受けております。さらに、月次で監査報告書を書面で受領し情報を共有しております。また、内部統制部からは、定例の監査役会において定期的に報告を受け情報共有と意見交換を図るほか、両部署と監査役とは相互に適時に連携を十分に図り、実効性ある監査の実施に努めております。

| | |
|------------------------|--------|
| 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 | 2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 |
| 菅原 洋 | 公認会計士 | | | | | | | | | | | | | |
| 大澤 加奈子 | 弁護士 | | | | | | | | | | | | | |
| 辻 さちえ | 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 |
|--------|------|--------------|--|
| 菅原 洋 | | | 公認会計士としての専門性に加え、企業経営等多くの事業経験も有しており、その経験と専門性を当社の監査に活かすことができると判断しております。 |
| 大澤 加奈子 | | | 弁護士としての専門性とその業務を通じた海外企業との交渉等豊富な経験を有しており、その経験と専門性を当社の監査に活かすことができると判断しております。 また一般株主と利益相反を生ずるおそれがないことから、独立役員として指定しております。 |
| 辻 さちえ | | | 公認会計士としての専門性を有し、内部統制、内部監査、リスクマネジメントの業務に精通しており、その経験と専門性を当社の監査に活かすことができると判断しております。 また一般株主と利益相反を生ずるおそれがないことから、独立役員として指定しております。 |

【独立役員関係】

独立役員の数

7名

その他独立役員に関する事項

・社外取締役の独立性判断基準

当社は、以下の事項に該当しない場合、当該社外取締役は独立性を有すると判断します。

- (1) 当該社外取締役の2親等以内の近親者が、現在または過去3年において、当社または当社グループ会社の業務執行取締役、執行役、執行役員または重要な使用人(以下、「業務執行者」として在籍していた場合
- (2) 当該社外取締役が、現在、業務執行者として在職している会社と当社グループ会社において取引があり、過去3事業年度において、その取引金額がいずれかの会社の連結売上高の2%を超える場合
- (3) 当該社外取締役が、過去3事業年度のうちのいずれかの1事業年度あたり、法律、会計もしくは税務の専門家またはコンサルタントとして、当社グループ会社から直接的に500万円を超える報酬(当社の取締役としての報酬は除く)を受けている場合
- (4) 当該社外取締役が業務執行者を務めている非営利団体に対する寄付金が、過去3事業年度において合計1,000万円を超え、かつ、当該団体の総収入の2%を超える場合
(「ガイドライン8.(3)社外取締役の独立性基準」ご参照)

【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

< 譲渡制限付株式報酬制度について >

2019年2月13日開催の取締役会において、中長期的な業績と企業価値の持続的な成長を図るインセンティブプランとして「譲渡制限付株式報酬制度」を導入することを決議しました。

譲渡制限付株式報酬制度については、「報酬の額又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

当社における2022年度の取締役の報酬額は以下のとおりであります。

- ・報酬総額； 774百万円(うち社外取締役51百万円)
- ・報酬等の種類別の総額； 固定報酬 350百万円(うち社外取締役51百万円)、賞与150百万円、株式報酬273百万円
- ・対象となる取締役の員数； 14名(うち社外取締役5名)

なお、法令に従い、一部の取締役については有価証券報告書において個別開示しております。

当事業年度における業績連動報酬に係る指標の目標及び実績

(1) 業績連動賞与

取締役(社外取締役を除く)に対する業績連動賞与については、各業績評価指標である連結営業利益は目標値を下回る水準となったものの、連結売上収益及び連結研究開発費投資前事業利益はいずれも目標値を上回る水準となり、コーポレートガバナンス委員会の審議及び答申を踏まえ、100%の支給率となりました。

(2) 株式報酬(譲渡制限付株式)

取締役(社外取締役を除く)に対する譲渡制限付株式による株式報酬については、解除条件の異なる3つのシリーズを発行しております。

シリーズAは、単年度を評価対象とし、対象年度における在籍条件と、対象年度の連結売上収益及び連結営業利益を組み合わせた目標達成度が80%以上であることを解除条件としております。

当連結会計年度における目標値以上の水準で達成しましたので、対象取締役に対する報酬として計上しております。

シリーズBは、2022年度から2023年度の2事業年度を評価対象とし、第3次中期経営計画で設定された連結研究開発費投資前事業利益を目標としており、対象期間における当該指標の実績値の累計額が、評価期間における目標値の累計額を下回らないことを解除条件としております。

当連結会計年度においては、評価対象期間における経過月数に応じた額を対象取締役に対する報酬として計上しております。

シリーズCは、2022年度から2023年度の2事業年度を評価対象としており、対象期間における連結税引後営業利益の実績値の累計額が、第3次中期経営計画を踏まえた連結資本コスト率に基づき算出した連結資本コストの金額の累計額を下回らないことを解除条件としております。

当連結会計年度においては、評価対象期間における経過月数に応じた額を対象取締役に対する報酬として計上しております。

なお、シリーズB及びCについては評価対象期間2年間の累計額の達成を評価するところ、当連結会計年度においては、評価対象期間2年間の1年目であるため、最終的な評価は留保しております。

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

1 当社の役員報酬制度の基本的な考え方

当社の役員報酬制度は、当社グループの企業理念に基づく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実現し、また、業務執行・経営監督等の機能が、透明性・公平性を保ちつつ適切に発揮されることを目的として定められております。

当社の役員報酬制度の基本的な考え方は以下のとおりであります。

(1) 報酬水準

当社のグローバルな事業活動を担う優秀な人材の確保や動機付けに配慮し、その果たすべき機能・職責に十分に見合う報酬水準とし、事業規模や業種・業態から当社がベンチマークとする企業の水準も参考にして決定します。

(2) 報酬体系

業務執行を担う取締役の報酬については、単年度及び中長期の業績との連動性が高く、持続的な企業価値の向上を重視した報酬体系とし、基本報酬としての固定報酬と業績連動賞与及び株主価値との連動性をより重視した株式報酬から構成されます。

社外取締役及び監査役については、その職務に鑑み、基本報酬としての固定報酬のみから構成されます。

(3) 取締役の個人別の報酬の内容等の決定方法について

取締役会は、指名・報酬委員会の審議を経たコーポレートガバナンス委員会からの取締役の評価・個別報酬、報酬体系、水準の妥当性及び業績連動賞与、株式報酬の業績評価等に関する答申を受け、以下のとおり取締役の個人別の報酬について決定します。

・各取締役の個人別の基本報酬としての固定報酬及び各取締役(社外取締役を除く)の個人別の業績連動賞与については、取締役会決議に基づき当社グループ全体の業務執行を統括している代表取締役社長兼CEO樋口達夫がその具体的な支給額の決定について委任を受け、当該委任に基づき、コーポレートガバナンス委員会における審議・答申を基に、報酬額を最終的に決定します。

・各取締役(社外取締役を除く)の個人別の株式報酬については、コーポレートガバナンス委員会における業績評価等の答申を基に、取締役会で決議します。

2 役員報酬制度

(1) 取締役(社外取締役を除く)報酬等の内容

1. 固定報酬(給与方式; 金銭、固定報酬)

・持株会社の取締役については、グループ戦略の立案・決定、グループ経営のモニタリング機能及びコーポレートガバナンスの強化等に係る職務・職責を助案し、報酬を決定しております。

・事業会社である子会社の取締役を兼務する取締役については、(株主総会決議による報酬限度額の枠内で)当社の立案したグループ戦略に基づき、各事業会社の事業を執行するとともに、各事業会社における戦略の立案・決定及びコーポレートガバナンスの強化等に係る職務・職責を助案して決定しております。

・固定報酬は毎月均等に支払います。

2. 業績連動賞与(給与方式;金銭、変動報酬)

・a 単年度の連結売上収益、連結営業利益、連結研究開発費投資前事業利益の達成率、b 中長期の連結業績目標に対する進捗、及びc 適切なコーポレートガバナンスに基づく経営の実践、並びに本人の業績を助案して支給額又は算定方法を決定し、毎年度、一定時期に一括して支払います。

3. 株式報酬(給与方式;非金銭(譲渡制限付株式)、変動報酬)

・2019年度から2023年度までを対象期間とした第3次中期経営計画の達成状況を反映した株式報酬制度を導入しております。

・本制度では、割当対象者との間においては、一定期間の譲渡制限等を定めた譲渡制限付株式割当契約を締結することとし、業績評価の対象期間及び業績達成等の譲渡制限の解除条件を複数組み合わせるとともに、複数事業年度の業績を評価対象とする譲渡制限付株式については、原則として初年度に一括して付与することなどにより、効果的な報酬体系となるよう設計しております。

・具体的な付与の時期は、単年度の業績を評価対象とするものについては毎年度、複数年度の業績を評価対象とするものについては評価期間の初年度に一括して付与しております。

非金銭報酬(譲渡制限付株式)の概要

譲渡制限付株式の割当対象者への割当株数の決定については、対象者ごとに、その職務遂行の内容や責任及び基本報酬としての固定報酬のバランスを考慮して、1事業年度当たりの基準株数を決定し、その基準株数を基礎として下記解除条件に応じたシリーズごとに毎年度あるいは複数年度の評価期間分を初年度に一括して割り当てることとしております。

シリーズA(在籍条件)

割当比率; 基準株数の40%

評価対象年度及び割当時期; 単年度を評価対象とし、毎年割当

解除条件の概要; 対象年度(単年度)における在籍を条件とする(ただし、対象年度の連結売上収益及び連結営業利益を組み合わせた目標達成度が80%未満である場合には、解除されない)

シリーズB(中期業績目標の達成)

割当比率; 基準株数の30%

評価対象年度及び割当時期; 評価期間1. 2019年度から2021年度の3事業年度を評価対象とし、3年分を当初に一括割当

評価期間2. 2022年度から2023年度の2事業年度を評価対象とし、2年分を当初に一括割当

解除条件の概要; 各評価対象期間において、以下の(2)に基づく値が(1)に基づく値を下回らないこと

(1) 評価対象期間に係る第3次中期経営計画における「連結研究開発費投資前事業利益」の計画値の累計額

(2) 評価対象期間に係る「連結研究開発費投資前事業利益」の実績値の累計額

シリーズC(中期資本コスト条件の達成)

割当比率; 基準株数の30%

評価対象年度及び割当時期; 評価期間1. 2019年度から2021年度の3事業年度を評価対象とし、3年分を当初に一括割当

評価期間2. 2022年度から2023年度の2事業年度を評価対象とし、2年分を当初に一括割当

解除条件の概要; 各評価対象期間において、以下の(2)に基づく値が(1)に基づく値を下回らないこと

(1) 評価対象期間に係る連結資本コスト率に基づき算出した「連結資本コスト」の金額の累計額

(2) 評価対象期間に係る「連結税引後営業利益」の実績値の累計額

(注)割当対象者との間において締結する譲渡制限付株式割当契約において、

・譲渡制限期間満了前に当社の取締役を退任した場合には、その退任につき、任期満了、死亡その他正当な理由がある場合として当社が認める場合を除き、当社は、譲渡制限付株式の全部を無償取得すること

・譲渡制限期間満了前に任期満了、死亡その他正当な理由により退任した場合には、譲渡制限を解除する株式数や解除時期を、

必要に応じて合理的に調整し、当社は、譲渡制限が解除されないことが確定した譲渡制限付株式の全部を無償取得すること

・業績達成を内容とする解除条件が充足しない場合には、当社は、譲渡制限が解除されないことが確定した譲渡制限付株式の全部を無償取得すること

など、一定の事由が生じた場合には、譲渡制限付株式の譲渡制限を解除せず、当社が無償取得する旨を定めております。

当該指標を選択した理由

業績連動賞与における業績指標は、単年度の連結売上収益、連結営業利益、連結研究開発費投資前事業利益を組み合わせることにより、単年度の事業運営の成果を多角的に評価することができると考えております。

株式報酬における業績指標は、単年度業績を達成した上での在籍貢献、中期的視点による連結研究開発費投資前事業利益、連結資本コストを評価項目とすることにより、複合的に企業価値向上への貢献度合いを評価することができると考えております。

取締役(社外取締役を除く)の各報酬の割合

当社の単年度及び中長期の連結業績に応じ、業績連動報酬の割合が変動する設計とし、中長期的な企業価値向上を重視する制度としております。

報酬の種類ごとの比率の目安は、業績連動賞与は固定報酬の0%~100%、株式報酬は固定報酬の0%~100%の範囲で変動する設計としており、業績連動報酬と株式報酬の合計の目安は最大で66%(200%/300%)となります。

(2) 社外取締役の報酬等の内容

社外取締役については、固定報酬のみを支給しており、業績により変動する要素はありません。

(3) 監査役の報酬等の内容

監査役については、固定報酬のみを支給しており、業績により変動する要素はありません。

(4) 報酬等に関する株主総会の決議に関する事項

取締役・監査役の報酬限度額については、以下のとおり株主総会決議により承認を得ております。

(支給対象) (報酬内容) (決議内容の概要) (株主総会決議) (対象となる役員の員数)

| | | | | |
|-------------------|-------------|--|----------------------|-----|
| 取締役 | 固定報酬・業績連動賞与 | 上限額1,500百万円(年額) | 2010年6月29日第2期定時株主総会 | 11名 |
| 取締役 (社外取締役を除く) | 譲渡制限付株式報酬 | 上限額1,000百万円(年額) かつ、発行又は処分される当社 普通株式の上限16万株(年間) | 2019年3月28日第11期定時株主総会 | 9名 |
| 監査役 | 固定報酬 | 上限額80百万円(年額) | 2010年6月29日第2期定時株主総会 | 4名 |

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

取締役会事務局を総務部内に置き、財務会計部、経営企画部等と連携の上、取締役会の実効ある運営のためのサポート体制を構築しております。(「ガイドライン8.(11)運営」ご参照)

監査役のサポート体制としては、監査役室を設け専任のスタッフを配置しております。また、経営に関する適切な監査を実施するため、必要に応じて、法務部、総務部、財務会計部、経営企画部等から情報収集を行う体制を整えております。(「ガイドライン9.(5)運営」ご参照)

社外取締役・社外監査役に対しては、経営企画部、内部統制部、内部監査部、IR部等から、事業の状況、業界の状況及び事業に関わるトピックス等について定期的な報告会を行っております。さらに、大塚グループの事業等の理解を深めることを目的として、適宜、グループ各事業の説明や、事業所・工場・研究所等現場の見学等の機会を設けております。

また、監査役会と社外取締役との連携体制を強化するため、定期的な情報交換、経営に関するディスカッションも実施しております。

【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

| 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 0名

その他の事項

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)

当社は、監査役会設置会社として、取締役会、監査役、監査役会、会計監査人を設置しております。また、取締役会の諮問機関として、社長、総務担当取締役及び全社外取締役から構成されるコーポレートガバナンス委員会を設置し、取締役・監査役の指名、取締役・監査役の報酬体系・水準その他コーポレートガバナンスに関する答申を行っております。

(1) 業務執行

(取締役及び取締役会)

取締役会は取締役会規程に基づき、定例の取締役会を毎月1回開催するほか、必要に応じて適宜臨時に開催し、経営に関する重要事項の意思決定及び業務執行の監督を行っております。取締役は現在13名(社外取締役5名を含む)であります。なお、事業年度に関する経営責任の明確化を図るため、取締役の任期を1年としております。

(コーポレートガバナンス委員会)

当社は、取締役会の諮問機関としてコーポレートガバナンス委員会を設置しております。

コーポレートガバナンス委員会は、取締役会の諮問機関として、当社におけるコーポレートガバナンスの在り方、社長その他経営幹部のサクセッションプラン、経営人材の育成、その他当社グループの経営課題を議論し、必要に応じて取締役会に答申を行う組織であり、社長、総務担当取締役及び全社外取締役5名で構成され、委員長は社長としております。

指名・報酬委員会は、コーポレートガバナンス委員会の小委員会として、総務担当取締役及び全社外取締役(5名)で構成され、委員長は社外取締役の互選により選任されます。同委員会では、社長の評価、取締役・監査役の選任・解任に関する事項、取締役の評価・個別報酬、報酬体系、水準等に関する事項を審議し、決定した事項については、コーポレートガバナンス委員会に報告の後、取締役会に答申します。

(2) 監査・監督

(監査役及び監査役会)

監査役は取締役会に出席して意見を述べるとともに、監査役会による監査を軸に取締役の職務遂行における経営の適法性、健全性を監視しております。監査役は4名(うち社外監査役3名)であります。

監査役による監査が実効的に行われることを確保するため、取締役及び使用人から職務の執行状況を聴取し、稟議書等其他業務執行に係る重要な文書を閲覧できる体制、業務執行に係る報告を求められた場合速やかに報告する体制を構築しております。また、監査役の職務を補助するものとして、監査役室を設置し、監査役会の招集事務及び監査役の業務補助を取締役の指揮系統から独立して実施しております。

(内部監査部)

内部監査部門として社長直轄の内部監査部を設置し、当社及び当社の関係会社の財産及び業務全般に対して適性かつ効率的な業務執行がなされているかについて、「内部監査規程」に基づく監査を定期的実施し、社長、取締役及び監査役に監査報告を行っております。改善の必要性が指摘された場合には改善勧告を行い、その後の実施状況を確認し職務執行の適正化を図っております。また、監査役監査及び会計監査と情報の共有や相互の協力等連携を図っております。

(内部統制部)

内部統制部は「大塚グループ・グローバル行動規準」等の大塚グループ・グローバル規程類の当社及び当社関係会社への浸透を図るとともに、各社のコンプライアンス・プログラム、リスク管理プログラムの構築・浸透を図っております。その整備・運用状況は、定期的に取り締役会、監査役会及び会計監査人に報告されております。

また、当社及び当社の関係会社の財務報告に係る内部統制への対応につきましては、内部統制に関連する諸規程・マニュアルの整備や、運用ルールの周知徹底・教育を図るとともに、内部監査部との連携による運用状況の継続的モニタリングを行い、内部統制の経営者評価が確実に実施できる体制を整えております。

(当社及び子会社からなる企業集団における業務の適正を確保するための体制)

当社は、大塚グループの企業価値の最大化の役割を担う持株会社として、グループ全体の視点から業務の適正を確保するための体制を整備しております。

関係会社は、「関係会社管理規程」に規定された事項について、必要に応じて当社に報告し、その中で重要な事項については当社の承認を得ることとし、グループの連携体制を確立しております。

当社及び主要な子会社においては、監査役制度を採用しており、それぞれ取締役の業務執行の監査を行っております。また、原則年4回グループ監査役会を開催し、各社の監査役との情報の共有化、連携の強化を図り、各社の経営状況等について報告を求めることとしております。

また、当社の内部監査部は、「内部監査規程」に基づき、関係会社も対象として監査を統括又は実施し、横断的なリスク管理体制及びコンプライアンス体制の構築状況を確認しております。

以上を通じて、グループとして一体的に業務の適正化を確保しております。

参考資料「模式図」をご参照ください。

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

当社においては、社外取締役を含む取締役会が持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るため、経営計画の実行を推進するとともに、経営に対する監督を行い、収益力・資金効率等を向上させる役割・責務を負っております。

監査役会設置会社である当社は、取締役から独立した監査役及び監査役会が軸となり、会計監査人及び内部監査部との連携を図りながら取締役の職務執行の監査を実施することにより、企業の健全性を確保し、社会的信頼に応える良質な企業統治体制を確立しております。

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

| | 補足説明 |
|--|--|
| 株主総会招集通知の早期発送 | 招集通知(アクセス通知)の発送日は、法定期限より1週間早い総会日の3週間前、株主総会資料の電子提供措置開始の日は総会日の4週間前を目処としております。 2023年3月30日開催の第15期定時株主総会においては、3月8日に招集通知状を発送、電子提供措置としてのウェブサイトへの掲載は3月1日に実施いたしました。 また、電子提供措置は、当社ウェブサイトのほか、東京証券取引所のウェブサイトにて株主総会資料を提供しております。 |
| 電磁的方法による議決権の行使 | 電子投票制度を採用しております。 |
| 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 | (株)ICJが運営する議決権電子行使プラットフォームに参加し、機関投資家の議決権行使環境の向上に努めております。 |
| 招集通知(要約)の英文での提供 | 海外投資家の議決権行使促進のため招集通知の英訳版を作成し、当社ホームページ、東京証券取引所ホームページ及び議決権行使プラットフォームに掲載しております。 |
| その他 | 株主総会会場ロビーにて、大塚グループ製品の試飲・試食、製品展示、サステナブル推進活動についてのパネル展示等を行っております。 しかしながら、新型コロナウイルス感染防止の観点から、商品の試飲・試食、お土産の配布につきましては中止しております。 また、ご来場いただけない株主様に株主総会の模様をご視聴いただけるよう、2021年3月の株主総会よりインターネットによるライブ配信(参加型)を実施しております。 |

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 | 当社ホームページに掲載しております。 | |
| アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催 | アナリスト・機関投資家向けに定期的な説明会を開催しております。通期及び第2四半期決算発表時については決算説明会を、第1、第3四半期決算発表時についてはカンファレンスコールを開催しております。 新型コロナウイルス感染拡大以降、通期及び第2四半期の決算説明会もカンファレンスコールとしておりましたが、感染拡大防止策を講じたうえで、会場とwebを併用したハイブリッド形式での開催を進めております。 | あり |
| 海外投資家向けに定期的説明会を開催 | 定期的に海外投資家を訪問し説明会を開催しております。また、証券会社が開催する海外の機関投資家向けカンファレンス等にも参加しております。 新型コロナウイルス感染拡大以降、原則としてリモートによる面談としておりましたが、今後については各地の行動制限の緩和状況等を勘案しながら、対面での対話を増やしていく予定です。 | あり |
| IR資料のホームページ掲載 | ホームページには株主・投資家向けのIRサイトを掲載しております。決算短信、決算説明会資料(動画配信あり)、有価証券報告書、四半期報告書、適時開示情報、統合報告書、株主総会招集通知等を掲載しております。また、これらのうちの多くは英語サイトにも掲載しております。 | |
| IRに関する部署(担当者)の設置 | IR担当部署としてIR部を設置しております。 | |

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

| | 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 | <ul style="list-style-type: none">・ 「ガイドライン1.(1)コーポレートガバナンスの基本的な考え方」において、すべてのステークホルダーとの対話により信頼に応え社会的責任を果たしていくことを規定しております。・ また、大塚グループは「大塚グループ・グローバル行動規準」を制定しており、この規準は大塚グループで業務に従事する世界中のすべての人々に適用されます。 グローバル市場においてそれぞれのグループ会社が担う社会的、法的責任が増大する中、高い倫理観を維持し誠実な事業活動を行うことは、企業価値を高め、すべてのステークホルダーの皆様へ信頼を頂くうえで不可欠と考え、本規準の推進に取り組んでおります。 (https://www.otsuka.com/jp/company/conduct/) |

・「ガイドライン17.サステナビリティ」において、『企業理念のもと、事業を通じた社会課題の解決に取り組み、自らの持続的な成長と、健康でサステナブルな社会の実現を目指すこと』をサステナビリティミッションとして表明しております。
大塚グループのサステナビリティ推進活動等につきましては、コーポレートサイト「サステナビリティ」や「統合報告書」等で公開しております。
(<https://www.otsuka.com/jp/csr/>)

・国連グローバル・コンパクトへの署名

当社は2016年12月、「国連グローバル・コンパクト(UNGC)」に署名いたしました。人権・労働・環境・腐敗防止に関するUNGCの10原則をもとに、これまで以上に明確な目標を持ち、サステナビリティに対する取組みを推進してまいります。

・大塚グループの環境への取組み

大塚グループは、『人々の健康と地球の健康に貢献する、なくてはならない企業を目指して、創造性を持って課題に挑戦し続けることにより、人と地球が将来にわたって共存できる社会を実現する』という環境方針のもと、環境への取組みにおけるマテリアリティ(重要項目)を「カーボンニュートラル」、「サーキュラーエコノミー」、「ウォーターニュートラル」と特定し、2050年環境ビジョン「ネットゼロ」を掲げました。

また、プラスチックの廃棄問題の解決に取り組み、持続可能な資源の循環に貢献するため、「大塚グループ プラスチックステートメント」を2020年に制定しました。

これらの目標達成に向けグループ一体となって取組みを推進し、サステナブルな社会の実現を目指してまいります。

なお、大塚グループの環境活動につきましては「環境報告書」にて公開しております。

(https://www.otsuka.com/jp/ir/library/pdf/annual/environmental_report2021.pdf)

・「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」提言への賛同

当社は、2021年10月に気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)提言への賛同を表明しTCFDコンソーシアムに加入いたしました。今後TCFDの提言に基づき気候変動が事業にもたらすリスクや機会についての分析と対応を進め、関連する情報開示の拡充を進めてまいります。

・RE100イニシアチブへの加盟

大塚グループは、2022年4月に事業活動で使用する電力を100%再生可能エネルギーにすることを旨とする国際的なイニシアチブ「RE100」に加盟いたしました。脱炭素社会への移行に向けて2050年環境ビジョン「ネットゼロ」に基づき、CO2排出量削減に積極的に取り組んでまいります。

・「大塚グループ健康宣言」を制定

大塚グループは、革新的な製品の創造や展開を通じ、人々の健康へ貢献することを目指しています。従業員一人ひとりが心身ともに健康であるという前提があってこそ日々の充実した業務が遂行されるものと考え、これまでも社員並びにその家族の健康促進にかかわる施策に取り組んできました。当社は、健康経営をより一層推進するために2017年4月、「大塚グループ健康宣言」を制定しました。生命関連企業として、「健康」が社会のサステナビリティにとって重要であることを社内外に訴え、問題解決に取り組んでまいります。

【大塚グループ健康宣言】

「私たちは、企業理念の追求には、従業員一人ひとりの心身の健康が不可欠であると考えています。自らの持つ能力や個性を十分に発揮し活躍するために、従業員自らが健康の維持・増進に努めるとともに、その職場環境の整備に努めます。」

(<https://www.otsuka.com/jp/company/commitment/health/>)

・「大塚グループ人権方針」を制定

大塚グループでは、世界の人々の健康に貢献しながら持続的な成長を目指すにあたり、人を大切にするという創業当時からの方針のもと、自らのすべての事業活動は、人権尊重を前提に成り立っているものでなくてはならないと認識しており、人権リスクはグループとして取り組むべき重要課題であると考えています。そのような姿勢を明確に表明するため、2020年12月に「大塚グループ人権方針」を策定し、2021年3月から施行しています。

・「消費者志向自主宣言」の表明

当社は、2018年11月、消費者庁が推進する「消費者志向経営」の実現に向けた当社の方針を表明する「消費者志向自主宣言」を策定しました。

大塚グループはこれまでも生命関連企業として研究開発から製品・サービスをお届けするまでのすべての過程で、患者さんや生活者の皆さまのことを第一に考えた企業活動を行ってきました。「消費者志向自主宣言」の策定を機に、お客様とのコミュニケーションをさらに深化し、世界の人々の健康に貢献する取組みを推進します。

(<https://www.otsuka.com/jp/company/commitment/customer/>)

・多様性の受容

「ガイドライン18.多様性の受容」において、『異なる文化、背景、経験や、視点を職場で共有し効果的に結びつけることにより、より創造的な研究開発活動を通じて消費者のニーズの多様化や国際化に的確に応える製品、サービスを創出することを可能にする企業文化を醸成すること』、『多様化が進む社会を反映し、様々なバックグラウンドやキャリアを持つ人材を積極的に登用し、社内における女性、外国人、中途採用者の管理職登用等について自主的かつ測定可能な目標を定め、多様な人材が個々の能力を最大限に発揮できる職場環境の整備と人材育成に注力すること』を規定しております。

| | |
|----------------------------------|--|
| | <p>・当社における女性、外国人、中途採用者の管理職への登用等についての目標及び実績</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性管理職の比率を30%以上にします。(2023年4月1日現在29.5%) ・外国人については、まずは採用を増やすことを目標とし、今後5年間毎年新規採用を続けます。 ・中途採用者については、当社は、従前より中途採用者を積極的に登用しており、今後もこの方針に則り、新卒、中途を区別することなく登用してまいります。(2023年4月1日現在、中途採用者比率43%、管理職に占める中途採用者比率45%) <p>・女性の役員</p> <p>当社における女性役員は現在取締役3名、監査役2名、執行役員4名であります。(2023年4月1日現在)</p> <p>・「女性のエンパワーメント原則(WEPs:Women's Empowerment Principle)」に署名</p> <p>当社は、2017年12月に女性の活躍推進に自主的に取り組む企業の行動原則である「女性のエンパワーメント原則(WEPs:Women's Empowerment Principle)」に署名いたしました。大塚グループは、多様な社員の活躍が事業成長の原動力になると考え、これまでグループ全体でダイバーシティを推進し、その一環として女性の活躍推進に積極的に取り組んできました。</p> <p>WEPs署名を機に、育児や介護等で原則1年在宅勤務できる「ファミリースマイルサポート制度」や、社員の意識改革としての「イクボスセミナー」の開催など、新たな取り組みを開始し、ライフステージごとの多様な働き方の支援をグループ全体で行っています。</p> <p>このような取り組みの中、経済産業省と東京証券取引所が選定する令和4年度「なでしこ銘柄」に大塚ホールディングスが選定されています。</p> |
| <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> | <p>・「ガイドライン1.(1)コーポレートガバナンスの基本的な考え方」において、すべてのステークホルダーとの対話により信頼に応え社会的責任を果たしていく旨、「同15.情報開示」において、経営に関する重要な情報を別途定める「ディスクロージャーポリシー」に則り、積極的かつ適時・適切に開示する旨を規定しております。</p> <p>また、開示書類のうち必要とされる情報については英訳を開示しております。</p> |

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

当社は、内部統制の主管部として、社長直轄の組織である内部統制部を設置し、財務報告に係る内部統制を含む大塚グループの内部統制について統括しております。

大塚グループの価値向上を図るためには、経営の効率性を追求するとともに、事業活動により生じるリスクをコントロールすることが必要であり、このためのコーポレートガバナンスの強化が不可欠であるとの基本認識の下、以下の「業務の適正を確保するための体制」を構築し実践しております。

【業務の適正を確保するための体制】

(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

・大塚グループは、グループ内の経営・監督機能と業務執行機能を分離しコーポレートガバナンスの一層の強化を図るため、当社において純粋持株会社制を採用する。

・当社は、法令・定款及びその他諸規範とその精神を遵守し、高い倫理性に基づいた企業活動の実現のため、「大塚グループ・グローバル行動規程」を制定する。「大塚グループ・グローバル行動規程」の具体的な指針として「大塚ホールディングス・コンプライアンス・プログラム」を制定し、「リスク管理委員会」の下、社員教育の徹底を図り、コンプライアンス体制の整備、維持、向上を推進する。

・金融商品取引法その他の関係法令に基づき、適正な会計処理を行い、財務報告の信頼性を確保するため、内部統制の体制整備を推進するとともに、それが適正に機能することを継続的に評価し、不備があれば必要な是正を行う。

・社会の秩序や企業の健全な活動に脅威を与えるあらゆる反社会的勢力及び団体に対しては、毅然とした態度で臨み、関係遮断を徹底する。

・また、社長直轄の内部監査部を設置し、「内部監査規程」に基づき、会社の財産及び業務全般について定期的に内部監査を実施し、社長に監査報告を行う。改善の必要性が指摘された場合には改善勧告を行い、その後の実施状況を確認する。

(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

・当社は取締役会の記録及び稟議書等については、「会社文書管理規程」に基づき、適切かつ確実に保存・管理し、必要に応じて閲覧可能な状態を維持する。

(3) 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

・当社及びグループ各社のリスク管理体制を確立するため、「リスク管理委員会」を設置するとともに「リスク管理規程」を制定する。「リスク管理委員会」は各リスク管理部署による管理を通じ、大塚グループの持続的価値向上を脅かすリスクに対し、評価を行い統合的な管理を行うものとする。

・なお、不測の事態が生じた場合には、迅速な対応を行い、緊急事態による損害を最小限に抑える。

(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

・取締役会規程に基づき、定例の取締役会を毎月1回開催するほか、必要に応じて適宜臨時に開催し、経営方針及び経営戦略等の重要事項について協議し決定する。

・また、執行役員制度を導入し、経営の意思決定及び監督機関としての取締役会と取締役会の決議に基づいて役割分担して業務執行を行う執行役員に区分し、経営の透明性及び迅速な業務執行を確保する。

(5) 当社及び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

・当社は大塚グループの企業価値の最大化の役割を担う持株会社として、大塚グループ全体の視点から業務の適正を確保するための体制の整備を行い、子会社の取締役、執行役、業務を執行する社員、会社法598条1項の職務を行うべき者その他これらの者に相当する者(以下取締役等という)からの報告体制、子会社の取締役等の職務執行の効率性・適法性を確保する。

・関係会社は、「関係会社管理規程」に規定された事項について、必要に応じて当社に報告し、その中で重要な事項については当社の承認を得ることとし、大塚グループの連携体制を確立する。

・また、「内部監査規程」に基づき、関係会社も対象として監査を統括又は実施し、横断的なリスク管理体制及びコンプライアンス体制の構築を図り、一体的に業務の適正化を確保する。

(6) 監査役がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合における当該使用人に関する事項

・当社は、監査役室を設置し、監査役会の招集事務、その他監査役の業務補助を、取締役の指揮系統から独立して行う。

(7) 前号の使用人の取締役からの独立性及び監査役の当該使用人に対する指示の実効性確保に関する事項

・前号の使用人は監査役室専任とし、専ら監査役の指示に従って、その職務の補助を行う。

・監査役室の人事異動及び人事考課については、事前に監査役会の同意を得た上で取締役会が決定することとし、取締役からの独立性を確保するものとする。

(8) 取締役及び使用人並びに子会社の役職員(取締役等及び監査役並びに会計参与を含む。以下同じ)が監査役に報告するための体制その他の監査役への報告に関する体制

・取締役及び使用人は、以下の事項が発生した場合は監査役に報告する等、取締役の職務の執行に係る監査役の情報収集を可能とする具体的手段を確保する。

イ 会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事項

ロ 法令もしくは定款に違反する事項、その他コンプライアンス上重要と判断した事項

ハ 当社及びグループ各社の業務遂行状況

ニ 内部監査実施状況

ホ 重要な会議における決議事項

・当社は、大塚グループ各社の役職員又はこれらの者から報告を受けた者が、上記イからホの事項を当社監査役に報告をすることができる体制を確立する。

・また、これらの報告をした者が当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを受けない体制とする。

(9) 監査役の職務の執行について生ずる費用の処理に係る方針

・監査役の職務の執行について生ずる費用の前払又は償還の手続、その他の当該職務の執行について生ずる費用又は償還の処理については、監査役の請求等に従い円滑に行いうる体制とする。

(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

・監査役は、重要な意思決定の過程及び職務の執行状況を把握するため取締役会その他重要な会議に出席し、取締役及び使用人からその職務の執行状況を聴取し、稟議書その他業務執行に係る重要な文書を閲覧することができる。

・また、取締役及び使用人は、監査役からの業務執行に係る報告を求められた場合は、速やかに報告をする。

・その他、内部監査部・総務部・財務会計部・内部統制部等の関係部署は、必要に応じて監査役に情報提供を行い、監査役監査の実効性の確保、向上に協力する。

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

(1) 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方

大塚グループは、「大塚グループ行動憲章」において、反社会的勢力との絶縁を掲げ、市民社会の秩序又は安全に脅威を与える反社会的勢力及び団体との関係を排除するとともに、断固として対決することを宣言しております。反社会的勢力からの不当要求に対しては、たとえそれが法律に違反していない内容であっても断固として拒絶する姿勢をとることを規定しております。

(2) 反社会的勢力排除に向けた整備状況

当社は、総務部を主管部署として反社会的勢力排除に向けた体制を構築し、「反社会的勢力対応マニュアル」及び「取引先等調査マニュアル」を制定し、平時における対応、不当要求への対応、取引先等の事前調査等を実践しております。

また、当社は地区特殊暴力団防止協議会及び社団法人警視庁管内特殊暴力防止対策連合会に加入し、緊密な情報連携に努めるほか、種々の事案に応じて、警察及び顧問弁護士と協議し対応しております。

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

【適時開示体制の概要】

当社は、お客様、株主、社会など、すべてのステークホルダーの皆様に対し、透明性、公平性、継続性を基本に適時・適切な情報提供に努めております。

重要情報の適時開示については、上場企業として適時・適法・正確・公式に適時開示義務を遂行するため「適時開示ガイドライン」を制定、適時開示の要否、開示資料の作成に必要な事項等を定めております。

当社の適時開示体制、プロセス等の概要は以下のとおりです。

・適時開示体制

当社における適時開示は、内部者取引管理責任者(総務担当取締役)を委員長とし、経営企画部、IR部、広報部及び法務部のメンバーで構成する「適時開示検討委員会」により行われます。

・適時開示プロセス

- (1) 「適時開示検討委員会」は、当社の会社情報及びグループ各社から収集した重要情報につき、速やかに適時開示の要否を検討した上、開示の必要があると判断した場合には、開示資料の作成を指示します。
- (2) 「適時開示の要否結果」、及び「開示をする場合の開示資料」については、内部者取引管理責任者が最終的な承認をします。
- (3) 内部者取引管理責任者の指示に基づき、承認を得た開示資料について、適時開示担当部署がTDnetを通じて速やかに開示を行います。

【内部通報制度】

- (1) 当社は、「大塚グループ・グローバル・スピークアップポリシー」を制定し、大塚グループのすべての役員及び従業員が、法令、規則、大塚グループの価値観、方針、プロセスに沿わない行為、または疑わしい行為を認識した際にその行為について報告する内部通報制度の基本原則を定めております。
- (2) 本ポリシーは、通報者及び通報内容が機密情報として扱われること、及び通報者が通報を行ったことにより、ハラスメント、報復または雇用上のいかなる不利益も受けることがないことを明確に規定しています。
- (3) 当社及び当社グループの主要子会社の内部通報体制においては、社内の通報窓口の他に、経営陣から独立した立場にある弁護士事務所等を社外通報窓口として設置しております。
- (4) 当社の取締役会では、グループ全体の内部通報の状況について、定期的かつ必要に応じて随時報告を受け、運営状況の適正性を確認しております。

【模式図】

