

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

当社はコーポレート・ガバナンスの強化をステークホルダーとの信頼関係の基本と考え、企業としての使命や広く社会に対して担う責任を踏まえた企業理念を制定して意識向上を図るとともに、監査・監督機能の充実などの実行を通して経営の透明性・健全性の確保、意思決定の迅速化に努めております。

### 【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】更新

#### < 1 - 2 - 4 議決権の電子行使や招集通知の英訳 >

株主総会への株主の意思を示すものとして議決権の行使を円滑に行えるよう、インターネット環境での議決権の行使ができるよう体制を整えております。  
さらに、2022年6月に開催の株主総会から議決権電子行使プラットフォームの利用を開始し、2023年6月の株主総会からはスマートフォンなどからの議決権行使サービスの活用を開始いたしました。今後に向けて株主総会招集通知の英文開示の採用について検討しております。

#### < 2 - 4 - 1 中核人材の登用における多様性の状況についての開示 >

当社グループは、既存の事業のみならず、新たなビジネスモデルを構築し、地域になくてはならない企業(選ばれる企業集団)に変革を遂げていきます。  
そのためには、多様な価値観を持った人材の専門性、独自性を活かして「知の探索」と「知の深化」を実行し、従業員の可能性を伸ばして社会に貢献できる人材を育成することが不可欠です。  
具体的には、医療制度や医薬品、医療機器等の技術の変化を先読みし、従業員のスキルの向上に繋がる実践的な研修を実施することに加えて、従業員を率いる次世代のリーダー育成にも積極的に取り組んでいます。

1.経営戦略実現に必要な人材ポートフォリオ(量と質)に向けた通年採用、キャリア採用、アルムナイ採用、リファラル採用といった採用活動の多様化

2.階層別に求められるスキルの向上と次世代を担う人材の育成

3.様々な部門での業務経験を通じて、従業員個々の能力を引き出すことにより、多様性の構築と創造性を発揮

4.他部門で活躍する上級職社員との交流により視野を広げるメンタリング研修

5.コミュニケーション向上のため、さん付け運動やオフィスレイアウトの工夫

6.大学院等への派遣を通じた視野の拡大

7.自己申告制度に基づく従業員のキャリア構築の支援

当社の企業理念、長期ビジョンを基に作成した経営戦略を実現するため、人材への投資を一層加速させ、役職や部門を超えたコミュニケーションの推進、社員に多くの経験を積ませる施策を通して、多様な人材が実力を発揮できる社内環境を整備していきます。そして、社員個々が自身の能力、スキルを発揮し、やりがいや働きがいを感じ主体的に業務に取り組める環境を構築し続けます。  
我々は共に働く人々に誠実かつ公正に対応することで人権を尊重し、今後も地域における課題解決に挑戦し続けます。

また当社グループにおける女性の管理職への登用状況は 以下のとおりです。

・当社グループ管理職に占める女性の割合  
(2023年3月31日現在) 14.0%  
(2030年3月31日目標) 20.0%

#### < 4 - 1 - 3 CEO等の後継者計画の監督 >

当社の傘下には様々な事業会社があり、それらの事業会社において部門責任者や役員を務めるなどの

ステップを踏むことで、ベースとなる候補者を育成し、その中から次代の最高経営責任者の候補者を選定し育成を図っております。

代表取締役社長の後任候補選定および後継者育成計画は代表取締役社長自身の責任で選定すべきであると考えておりますが、これらについては、アドバイザーミーティング(社外取締役5名、代表権者3名で構成)において報告することとし、その中で後任の代表取締役社長候補の妥当性や育成計画の評価・検討を行います。これらの手続きののち、取締役会に報告、協議を加えることで監督を行っております。

#### < 4 - 2 - 1 客観性、透明性のある報酬制度の設計と運用 >

当社としては管掌業務の職責に見合った報酬を基本と考えておりますが、報酬ルールのベースは事業会社ルールを踏襲しております。また、事業会社との兼務もあり、個々人の職務内容が流動的であり、報酬ルールについては今後必要に応じ検討してまいります。

#### < 4 - 8 独立社外取締役の有効な活用 >

2023年6月29日開催の株主総会における改選以前の2名の社外取締役は、業界に精通するとともに経営者としての高い見識に基づき、取締役会での活発かつ有意義な議論に多大な貢献をいただいております。同、2023年6月29日開催の株主総会における決議により、当社は監査等委員会設置会社へ移行いたしました。これに伴い、社外取締役を5名に増員し監査・監督機能の強化はもとより、事業経営者、学識経験者、弁護士、公認会計士といった人材を選定することにより、その専門知識と経験を当社の成長に生かしてもらえらるものと期待しております。

#### < 4 - 8 - 2 筆頭独立社外取締役の決定・活用 >

2023年6月29日開催の株主総会における改選以前の2名の社外取締役は業界に精通し、豊富な経験に基づき取締役会において意見やアドバイスをを行い、代表取締役や監査役との連携体制を保持しており、筆頭独立社外取締役を定める必要はないものと判断してまいりました。2023年6月29日開催の株主総会の決議による監査等委員会設置会社への移行とそれによる改選以降においても、代表取締役、取締役(監査当委員)との連携体制を保持することから筆頭独立社外取締役を定める必要はないと判断しております。

#### < 4 - 10 - 1 独立した指名委員会、報酬委員会の設置 >

当社は任意の指名・報酬委員会などの独立した諮問委員会を設置しておりませんが、取締役候補の選任や報酬については取締役会の決議に先立ち、アドバイザーミーティング(社外取締役5名、代表権者3名で構成)にて説明を行い、適切な助言を得ております。これにより、取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任は担保されているものと考えております。

#### < 4 - 11 - 1 取締役の選任に関する方針・手続きの開示 >

当社の取締役会の員数は定款で定める取締役(監査当委員である取締役を除く。)12名以内、監査当委員である取締役5名以内としグループの業務執行管理機能を担う、持株会社に求められる実効性ある経営体制及び取締役会における実質的な議論を確保するために必要かつ適正な人数で構成すること、また、企業理念の実現、経営戦略に照らして求められる能力、知識、経験を有するメンバーで構成することを基本としています。地域のヘルスケアになくなくてはならない存在となることを目指す当社においては、特に独立社外取締役は地域密着企業の経営や、ヘルスケアに関する経験、知見を有する者を重視した人選を行っております。取締役の選任については、アドバイザーミーティング(社外取締役5名、代表権者3名で構成)にて説明を行い、適切な助言を得ております。スキル・マトリックスについては2023年6月29日開催の株主総会における改選以前の役員に関しては「統合報告書2022」の33ページに記載しております(掲載URL : <https://www.vitalksk.co.jp/ir/library>)。2023年6月29日開催の株主総会における改選後の役員に関する開示については現在開示準備中でございます。

## 【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

#### < 1 - 4 政策保有株式 >

当社は、取引先企業との取引維持・拡大による当社の中長期的な経済的利益の増大を目的として政策保有株式を保有しております。毎年、取締役会で、個別の政策保有株式について、保有目的などの定性面に加えて、関連する収益や受取配当金などのリターン及び株式保有コスト等を定量的に検証しております。そして、その検証結果に基づき、政策保有株式の保持または縮減を行います。議決権の行使については、当該企業の株主総会議案が、保有目的の実現を妨げるものではないか、当社との取引関係に支障をきたす内容ではないか等の合理性を確認した上で賛否を判断しております。

#### < 1 - 7 関連当事者間の取引 >

当社では、取締役の競業取引及び利益相反取引は、取締役会での決議を要することとしております。また、取引条件及び取引条件の決定方針等については、会社法及び金融商品取引法その他の適用ある法令並びに東京証券取引所が定める規則に従い、有価証券報告書等で開示しております。

当社役員が実質的に支配する法人及び主要株主が当社顧客として取引を行う場合、会社に不利益とならないように、あらかじめ取締役会での決議を要することとしております。

#### < 2 - 4 - 1 中核人材の登用における多様性の状況についての開示 >

事業特性上高い倫理性や専門性、コミュニケーション力、チャレンジ精神が求められ、以前より社内ですべての人材育成に努めるとともに、必要に応じ外部人材を登用しております。グループ各社の経営幹部にも中途採用者が複数人含まれており、様々なバックグラウンドを持つ人材が活躍可能な環境は整備されていると考えております。今後の労働市場の変容と激しい事業環境変化を見据え、さらなるダイバーシティの推進に努めてまいります。

人材育成については、当社グループの重要課題である「地域のヘルスケアを支える」、「地域とともに歩む」の実現に向けた社内資格認定制度を導入しております。

職場環境整備については内閣府認可企業主導型保育園の設置や、子育て世代に働きやすい環境整備を進めております。

当社グループにおける女性の管理職への登用状況は 以下のとおりです。

・当社グループ管理職に占める女性の割合

(2023年3月31日現在) 14.0%

(2030年3月31日目標) 20.0%

#### < 2 - 6 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮 >

当社の主要子会社においては、将来にわたる健全な年金制度を運営するため、長期的かつ安定的な資産運用を心がけており、運用機関から意見を聴取した上で、充分にリスクを勘案しつつ中長期的観点から政策的資産構成割合を策定しています。

当社グループは、年金資産の運用状況を定期的にモニタリングし、必要に応じて策定済みの政策的資産構成割合を見直していくことしておりますが、運用機関に対しては、運用実績などの定量面のみならず、投資方針、運用プロセス、コンプライアンス等定性評価を加えた総合的な評価を行うことにしており、人事及び財務担当部門が連携して適切に各社の運用状況を管理する体制としております。

#### < 3 - 1 情報開示の充実 >

(1) 企業理念はホームページ、株主通信、統合報告書等で発信しております。

(2) コーポレート・ガバナンスの強化をステークホルダーとの信頼関係の基本と考え、企業としての使命や広く社会に対して担う責任を踏まえた企業理念を制定して意識向上を図るとともに、監査機能の充実などの実行を通して経営の透明性・健全性の確保、意思決定の迅速化に努めております。

(3) 医薬品流通は地域のヘルスケアを支える言わば「社会のインフラ」と考え、災害発生時においても流通がとだえることのないよう体制を整備し、事業継続計画を準備しております。

このような当社グループの機能をどのような場面でも発揮できるよう、研修などを通じて社内資格の取得をフォローすることなど人的資源への投資を行っております。

また、脱炭素社会実現への貢献としては、元来 環境負荷の少ない業態ですが、クールビズなどの省エネ活動に加え、得意先への在庫管理システム提供などによる至急配送低減による物流効率化や物流センターでの太陽光発電利用など環境負荷低減の取組みを推進するなど、その重要性を認識し、積極的に取組んでいます。

気候変動に係るリスク及び収益機会が自社の事業活動や収益等に与える影響について、必要なデータの収集と分析を行い、国際的に確立された開示の枠組みであるTCFDまたはそれと同等の枠組みに基づく開示については2023年6月30日提出の有価証券報告書に記載の通りです。

(4) 取締役の選任は、代表取締役または取締役会が推薦した候補者を、取締役(監査等委員)とそれ以外の取締役とを区別して、株主総会において議決権を行使することができる株主の3分の1以上を有する株主が出席し、その議決権の過半数をもって決定されます(定款第20条)が、取締役(監査等委員を除く)の選任に当たっては、アドバイザリーミーティングを活用し、取締役会の決議により、株主総会に付議する議案を決定致します。また取締役(監査等委員)の選任に当たっては、監査等委員会の決議により株主総会に付議する議案を決定致します。さらに株主総会の選任議案には個々の略歴、選任理由並びに重要な兼職状況等も記載説明いたします。解任については、会社業績等の評価を踏まえ、取締役がその機能を発揮していないと認められる場合においては、アドバイザリーミーティングにおいて、解任の審議を行います。取締役(監査等委員)の解任については上記手続きに加えて、監査等委員会の同意を求めます。なお、現在まで解任された取締役はおりません。

(5) 取締役候補者の説明は株主総会招集通知の参考書類に記載いたします。

#### < 3 - 1 - 3 経営戦略にからむサステナビリティについての取組みの開示(気候変動リスクと収益機会の開示) >

当社は、ESGに関連する社会課題に対して具体的な対応策を検討し、サステナビリティ活動を推進していくため、2022年10月にサステナビリティ委員会を設置しました。同委員会は代表取締役副社長を委員長とし、関連する取締役や執行役員、部門長で構成されています。当社は、持続可能な社会の実現に向けて、グループ間での連携を密にした実効性のある推進体制を確立し活動しています。

サステナビリティ委員会は、社会課題や環境課題、ステークホルダーからの要請を踏まえ、当社グループのサステナビリティに係る基本計画の立案や事業会社における推進活動の進捗管理を行うとともに、

その状況について取締役会に年2回報告しています。取締役会は、この報告を受けて、サステナビリティ活動の確かな推進に向け、グループ全体のガバナンスを強化し、必要に応じ指示を行っています。

医薬品流通は地域のヘルスケアを支える言わば”社会のインフラ”と考え、災害発生時においても流通が途絶えることのないよう体制を整備し、事業継続計画を準備しております。  
このような当社グループの機能をどのような場面でも発揮できるよう、設備の拡充に加え、研修を通じて社内資格の取得をフォローするなど人的資源への投資を行っています。  
また、脱炭素社会実現への貢献としては、元来環境負荷の少ない業態ですが、クールビズなどの省エネ活動に加え、得意先への在庫管理システム提供などによる至急配送低減、配送コース見直しによる物流効率化や物流センターでの太陽光発電利用など環境負荷低減に努め、その重要性を認識し、積極的に取り組んでおります。

これらの取り組みについての具体的な開示は有価証券報告書、統合報告書、WEBサイトなどを通して継続的に実施してまいります。

#### 【サステナビリティ基本方針】

「明日へつなく 未来をはぐくむ 一人ひとりにとって 今よりもっと良い社会を」

#### 【重要課題(マテリアリティ)】

当社は、社会の動向やステークホルダーからの期待、将来の企業価値向上への寄与といった観点から各種課題の重要性評価を行い、サステナビリティ委員会での議論を重ねた結果、以下の重要課題(マテリアリティ)を特定し、施策を策定しました。

##### (環境)

・気候変動問題への対応

##### (社会)

・安心・安全・効率的な医薬品流通体制の構築  
・多様な人材の育成と職場環境の整備  
・社会貢献活動の推進

##### (ガバナンス)

・健全で、透明性の高いコーポレート・ガバナンス

#### < 4 - 1 - 1 経営陣への委任の範囲の明確化 >

当社では、取締役会で定めるべき事項を取締役会規程およびその別表である取締役会付議事項に定めており、会社法および社内規程等に定める事項につき、取締役会において決定することとしております。また、職務権限規程および職務権限基準表において、経営陣が決定する範囲等について明確に定めており、経営における意思決定プロセスおよび責任体制の明確化を図るとともに、合理的な権限の委譲による意思決定の迅速化を図っております。

#### < 4 - 9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質 >

当社は東京証券取引所が定める独立性基準に基づいて社外取締役の候補者を選定しております。

#### < 4 - 10 - 1 独立した指名委員会、報酬委員会の設置 >

当社は任意の指名・報酬委員会などの独立した諮問委員会を設置しておりませんが、取締役候補の選任や報酬については取締役会の決議に先立ち、アドバイザーミーティング(社外取締役5名、代表権者3名で構成)にて説明を行い、適切な助言を得ております。これにより、取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任は担保されているものと考えております。

#### < 4 - 11 - 1 取締役の選任に関する方針・手続きの開示 >

当社の取締役会の員数は定款で定める取締役(監査当委員である取締役を除く。)12名以内、監査当委員である取締役5名以内としグループの業務執行管理機能を担う、持株会社に求められる実効性ある経営体制及び取締役会における実質的な議論を確保するために必要かつ適正な人数で構成すること、また、企業理念の実現、経営戦略に照らして求められる能力、知識、経験を有するメンバーで構成することを基本としています。

地域のヘルスケアになくはならない存在となることを目指す当社においては、特に独立社外取締役は地域密着企業の経営や、ヘルスケアに関する経験、知見を有する者を重視した人選を行っています。取締役の選任については、アドバイザーミーティング(社外取締役5名、代表権者3名で構成)にて説明を行い、適切な助言を得ております。

スキル・マトリックスについては2023年6月29日開催の株主総会における改選以前の役員に関しては「統合報告書2022」の33ページに記載しております(掲載URL :<https://www.vitalksk.co.jp/ir/library>)。2023年6月29日開催の株主総会における改選後の役員に関する開示については現在開示準備中でございます。

#### < 4 - 11 - 2 合理的な範囲での兼任と兼任状況の開示 >

取締役の兼任状況は事業報告、有価証券報告書に毎年開示しております。  
また、事業報告では社外取締役の取締役会への出席状況、取締役(監査等委員)においては取締役会・監査等委員会への出席状況を示しております。取締役の選任時には候補者の略歴・兼任状況を確認のうえ、選任しております。

#### < 4 - 11 - 3 取締役会の実効性の評価・分析と開示 >

2022年4月から2023年3月に開催された取締役会の実効性の分析・評価については、取締役会メンバー(取締役および監査役)に対して、執行および監督などの状況に関するアンケートを実施し、その結果をもとに、アドバイザリーミーティング(社外取締役2名、社外監査役2名と代表権者3名で構成)において実効性の評価・分析を行っております。

今回の評価結果については、中期経営計画の策定に関する議論、コーポレートガバナンス強化に関する議論、中長期的な成長、足元の課題等についての質疑、意見交換が十分になされているとともに、社外取締役、社外監査役の発言機会をしっかりと確保していることなどから、実効性が担保されていることが確認されております。また、2023年6月に監査等委員会設置会社へ移行したことに伴い、取締役会の構成や運営に変更が生ずることから、その実効性評価についても今後、第三者評価の導入などを検討し導入することで、更なる実効性向上に努めてまいります。

#### < 4 - 14 - 2 取締役に対するトレーニングの方針についての開示 >

取締役に対して、それぞれの役割責務を果たすうえで必要なトレーニングの機会を提供します。すべての取締役を対象に会社法、金融商品取引法、コーポレート・ガバナンス等に関する情報を中心に定期的に研修を行います。

#### < 5 - 1 株主との建設的な対話に関する方針 >

株主・投資家の方々との対話は当社代表取締役社長が統括し、コーポレートコミュニケーション部門がこれを補佐しております。対話の充実を図るため、テーマごとに担当部門に情報提供を要請し、株主を含むステークホルダーからの質疑等に対応しております。また、株主総会や個人投資家向け説明会を通じ株主を含むステークホルダーとの対話を積極的に行います。さらに上記の対話及び各種施策を通じて得られた株主や投資家の意見・要望は、その重要性に応じて適宜経営陣に報告しております。これらの機会では、インサイダー情報に関する事項は一切開示しておりません。

## 2. 資本構成

外国人株式保有比率 更新 10%以上20%未満

### 【大株主の状況】 更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
有限会社鈴彦	4,892,525	9.42
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	3,995,600	7.69
みずほ信託銀行株式会社退職給付信託第一三共口再信託受託者株式会社日本カストディ銀行	2,214,000	4.26
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	1,777,200	3.42
鈴木 賢	1,364,575	2.62
ケーエスケー従業員持株会	1,320,577	2.54
NIPPON ACTIVE VALUE FUND PLC	1,275,000	2.45
住友ファーマ株式会社	1,199,525	2.31
有限会社クエコ	1,187,401	2.28
鈴木宏一郎	1,025,675	1.97

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	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	1000億円以上1兆円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10社以上50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	監査等委員会設置会社
------	------------

#### 【取締役関係】

定款上の取締役の員数 <span style="background-color: #FFD700;">更新</span>	17名
定款上の取締役の任期 <span style="background-color: #FFD700;">更新</span>	1年
取締役会の議長	社長
取締役の人数 <span style="background-color: #FFD700;">更新</span>	14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 <span style="background-color: #FFD700;">更新</span>	5名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数 <span style="background-color: #FFD700;">更新</span>	5名

#### 会社との関係(1) 更新

氏名	属性	会社との関係( )										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
小野木 喜恵子	他の会社の出身者											
桂 淳	他の会社の出身者											
継田 雅美	他の会社の出身者											
高橋 誠也	他の会社の出身者											
西谷 剛史	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) 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
小野木 喜恵子				独立役員として取引所が規定する項目に該当するものではなく、独立した立場から業務の執行を監督し、一般株主の利益保護の観点を当社の経営に反映することにより、当社のガバナンス機能強化等に貢献する人材と判断し、取締役候補者いたしました。地域の生活基盤を支えるサービスを提供する企業において要職を歴任し、豊富な経験・実績、高い見識を当社の経営に活かしていただけるものと期待しております。
桂 淳				独立役員として取引所が規定する項目に該当するものではなく、独立した立場から業務の執行を監督し、一般株主の利益保護の観点を当社の経営に反映することにより、当社のガバナンス機能強化等に貢献する人材と判断し、取締役候補者いたしました。長年にわたるグローバル製薬会社での取締役としての先進的なガバナンス経験、製薬事業分野における専門的かつ幅広い知識を当社の経営に活かしていただけるものと期待しております。
継田 雅美				独立役員として取引所が規定する項目に該当するものではなく、独立した立場から業務の執行を監督し、一般株主の利益保護の観点を当社の経営に反映することにより、当社のガバナンス機能強化等に貢献する人材と判断し、取締役候補者いたしました。直接経営に関与された経験はありませんが、医療技術学部教授としての高い見識と幅広い経験、感染症・臨床領域における高度な専門性を当社の経営に活かしていただけるものと期待しております。
高橋 誠也				独立役員として取引所が規定する項目に該当するものではなく、独立した立場から業務の執行を監督し、一般株主の利益保護の観点を当社の経営に反映することにより、当社のガバナンス機能強化等に貢献する人材と判断し、取締役候補者いたしました。弁護士の実務を通じて培われた豊富な経験を当社の監査業務に活かしていただけると判断し、監査等委員である取締役候補者いたしました。弁護士として培われた高い専門性を当社のガバナンス強化に反映していただけるものと期待しております。
西谷 剛史				独立役員として取引所が規定する項目に該当するものではなく、独立した立場から業務の執行を監督し、一般株主の利益保護の観点を当社の経営に反映することにより、当社のガバナンス機能強化等に貢献する人材と判断し、取締役候補者いたしました。公認会計士として、財務及び会計に相当程度の知見を有し、当社のガバナンス体制においてその職務適切に経営に活かしていただけるものと判断し、監査等委員である取締役候補者いたしました。公認会計士として培われた高い専門性を当社のガバナンス強化に反映していただけるものと期待しております。

## 【監査等委員会】

委員構成及び議長の属性 [更新](#)

	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	3	0	1	2	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](#)

監査管理部を、監査等委員会の職務を補助する部署とし、監査等委員会の補助業務を行う者の人事異動については、監査等委員会に相談し、意見を求めることとしています。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況 [更新](#)

監査等委員会は定期的に会計監査人の監査の概要及び結果について、会計監査人から報告及び説明を受けるほか、監査等委員会の監査計画の説明を会計監査人に対して行うなど、意見交換・情報交換を行っております。また、内部監査部門は、監査に関し定期的に情報の共有化を図っております。

## 【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 [更新](#) 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 [更新](#)

	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	アドバイザーミーティング	8	0	3	5	0	0	社内取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	アドバイザーミーティング	8	0	3	5	0	0	社内取締役

補足説明 [更新](#)

当社は任意の指名・報酬委員会などの独立した諮問委員会を設置しておりませんが、取締役候補の選任や報酬については取締役会の決議に先立ち、アドバイザーミーティング(社外取締役5名、代表権者3名で構成)にて説明を行い、適切な助言を得ております。これにより、取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任は担保されているものと考えております。

## 【独立役員関係】

独立役員の人数 [更新](#) 5名



## 【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 **更新**

業績連動報酬制度の導入

該当項目に関する補足説明 **更新**

2016年6月29日開催の第7回定時株主総会において、中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意識を高めることを目的として、当社および主要な事業会社の取締役（非業務執行取締役、社外取締役を除く）、執行役員を対象として業績連動型報酬制度（株式給付信託）を導入しております。

また、2023年6月29日開催の株主総会の承認を得て、新たに業績連動型譲渡制限付株式報酬制度の運用を開始しました。本制度の目的は、株価変動のメリットとリスクを株主の皆様と共有し、株価上昇及び企業価値向上への貢献意欲を従来以上に高めることとしています。業績指標には連結のROEを適用しています。本制度の対象は当社の取締役（監査等委員である取締役、社外取締役を除く）の他、執行役員、部長級以上の従業員に加え、主たる子会社の取締役（社外取締役を除く）、執行役員、部長・支店長級以上の従業員を対象としています。このことによりグループ全体が同じベクトルで企業価値向上へ向け貢献することが期待されます。

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（監査等委員）の報酬も含めて、社内・社外別に総額を開示します。

報酬の額又はその算定方法の決定方針  
の有無 **更新**

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針については以下の通りです。

### 1. 基本方針

当社の取締役（監査等委員である取締役を除く。以下同じ。）の報酬は、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして十分に機能するよう株主利益と連動した報酬体系とし、個々の取締役の報酬の決定に際しては各役位や職責、業績等を総合的に判断して決定することを基本方針とする。具体的には、業務執行取締役の報酬は、固定報酬としての基本報酬、業績連動報酬により構成し、監督機能を担う社外取締役については、その職務に鑑み、基本報酬のみを支払うこととする。

### 2. 基本報酬(金銭報酬)の個人別の報酬等の額の決定に関する方針

当社の取締役の基本報酬は、月例の固定報酬とし、役位、職責、在任年数に応じて他社水準、当社の業績、従業員給与の水準をも考慮しながら、総合的に勘案して決定するものとする。

### 3. 業績連動報酬の内容および額またはポイント数の算定方法の決定に関する方針

業績連動報酬等は、事業年度ごとの業績向上に対する意識を高めるため業績指標(KPI)を反映した株式給付信託制度(2016年6月29日の当社株主総会にて決議)を導入し、各事業年度の連結営業利益の目標値に対する達成度合いに応じて算出されたポイントを付与する。対象取締役のポイント数は当社グループを完全に離脱した際まで蓄積され、ポイント数に応じた株式を受け取る。目標となる業績指標とその値は、中期経営計画と整合するよう計画策定時に設定し、適宜、環境の変化に応じて社外取締役5名と代表権者3名で構成するアドバイザリーミーティングの答申を踏まえた見直しを行うものとする。

さらに、当社の取締役が株主と同じ目線で中長期的な企業価値の向上を図る動機づけとして、業績連動型譲渡制限付株式報酬制度(2023年6月29日開催の当社株主総会にて決議)を導入し、当社グループを完全に離脱した後に一括して譲渡制限を解除する譲渡制限株式を交付する。譲渡制限付株式報酬は各数値目標等、交付株式数の具体的な算定にあたり必要となる業績の達成度合い(前年度の連結ROEの目標達成度合い等)に連動する指標を当社取締役会において決定する。業績連動型譲渡制限付株式報酬は業績評価機関(1事業年度)終了後の業績評価結果に基づき、定時株主総会の終了後に交付する。なお、定時株主総会終了後に対象期間終了後最初に到来する当社定時株主総会の開催日までの間に任期満了その他当社取締役会が正当と認める事由により当社の取締役を退任した場合には、業績連動型譲渡制限付株式の交付に代えて、交付株式数の価額に相当する額の金銭を対象取締役に對して支給する。ただし、対象期間中に取締役の地位を退任した場合又は一定の非違行為があった場合には、業績連動型譲渡制限付株式を交付しないものとする。

### 4. 金銭報酬の額、業績連動報酬の取締役の個人別の報酬の決定に関する方針

業務執行取締役の種類別の報酬割合については、当社と同程度の事業規模や関連する業種・業態に属する企業をベンチマークとする報酬水準を踏まえ、上位の役位ほど業績連動報酬のウェイトが高まる構成とし、アドバイザリーミーティングにおいて検討を行う。取締役会(5の委任を受けた代表取締役社長)はアドバイザリーミーティングの答申内容を尊重し、取締役の個人別の報酬等の内容を決定することとする。

### 5. 取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する事項

各取締役の報酬額は、事前にアドバイザリーミーティングで検討し、適切な助言を受けた上で代表取締役社長が決定する。

## 【社外取締役のサポート体制】更新

総務・人事部を窓口として対応します。

## 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

- ・当社は、経営の透明性・健全性を確保することが最重要項目であると認識し、これを担保するため社外取締役を選任し、取締役の職務の遂行を監督、監視する体制として、監査等委員会設置会社を採用しております。
- ・監査等委員会は定期的には主として四半期決算の検証を目的として開催し、その他必要に応じて随時開催され、社外取締役2名を含む3名の取締役(監査等委員)がその任にあたります。業務遂行全般にわたって、当社グループ全体への内部監査を統括し、年間の監査計画に基づいてグループ全体の業務執行が適性かつ効率的に行われているかを検証及び評価します。
- ・社外取締役の2名は企業経営者、1名は学識経験者、1名は弁護士、1名は公認会計士であり、専門的見地から監査・監督が行われることを期待し選任しております。
- ・取締役会は、現在、社外取締役5名を含む14名の体制をとっております。取締役会は原則として月1回の定例取締役会のほか、必要に応じ臨時取締役会を開催し、法令で定められた事項や、経営に関する重要事項を決定するとともに、業務執行の状況を監督しております。
- ・社外取締役は医薬品卸業の経営者として豊富な経験、専門的な知見を有し、当社の経営監督機能に資するところが大きいと判断したことから選任しております。
- ・当社は取締役会への付議事項の事前審議及び取締役会の決定した重要事項の遂行等の報告を

行う経営委員会を原則として月1回開催しております。

・会計監査人については、有限責任監査法人トーマツを選任し、会計監査を受けております。

・取締役(監査等委員を除く)の個人別の報酬等の内容に係る決定方針については上述の、  
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有無 に記載の通りです。

### 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

当社は経営の透明性・健全性を確保することが最重要項目であると認識し、これを担保するため社外取締役を選任し、取締役の職務の遂行を監督・監視する体制としております。

## 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 更新

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	株主総会招集通知につきましては、早期(法定期限以前)に発送することにより、株主の検討期間を確保することに努めます。 2023年6月29日開催の定時株主総会については22日前に発送いたしました。
電磁的方法による議決権の行使	当社の指定するインターネット議決権行使サイト( <a href="http://www.web54.ne">http://www.web54.ne</a> )により議決権行使可能です。 また、スマートフォンなどから「スマート行使」により議決権行使を可能としています。
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	ICJの運営する議決権電子行使プラットフォームに参加しております。
その他	当社ホームページ( <a href="https://vitalksk.co.jp">https://vitalksk.co.jp</a> )内の「株主・投資家情報」内の「株主総会」の項目に招集通知をPDFファイルにて掲載します。

### 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
個人投資家向けに定期的説明会を開催	東京、大阪、仙台などで決算発表後に直近の決算内容の説明や、中期的な取組みなどを一般投資家向けに説明会を実施しています。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	2Q、4Qの決算短信発表後にその内容および中期経営計画の進捗状況をアナリスト、機関投資家向けに説明するとともに、株式マスコミや業界紙マスコミに向けて説明会を実施しています。	あり
IR資料のホームページ掲載	当社ホームページ「株主・投資家情報」( <a href="https://www.vitalksk.co.jp/ir">https://www.vitalksk.co.jp/ir</a> )にて、決算説明会資料および音声データの公開を実施し、株価、決算短信、統合報告書、招集通知、株主通信、株式の状況(発行済み株式総数や大株主など)、IRカレンダー、有価証券報告書、電子公告などを掲載しています。	
IRに関する部署(担当者)の設置	コーポレートコミュニケーション部が企画して決算説明会を実施し、アナリストや各種マスコミおよび海外の機関投資家とのミーティング対応を行うほか、問い合わせに対応しています。	

### 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	グループすべての役員、従業員の具体的な行動の規範を定めた「コンプライアンス綱領」において、社会との関係、得意先・取引先・競争会社との関係、株主・投資家との関係、従業員との関係を明記し、その立場を尊重する旨規定しています。
環境保全活動、CSR活動等の実施	コンプライアンス綱領において社会への貢献および環境保護について規程しており、それに基づいて文化・芸術の支援、地域社会への協力、地域貢献活動の実施、環境負荷の低減に努めています。また、平成29年12月から毎年CSR報告書を作成しています。
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	コンプライアンス綱領において、お得意様には商品やサービスの有効性に関する情報を遅滞無く提供し、社員には適切に社内情報を開示し、株主・投資家には財務内容や活動状況、内在するリスクについての確かつ迅速に開示、伝達するよう定めています。

## 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、2009年4月1日開催の取締役会において、会社法第362条および会社法施行規則第100条に基づき、業務の適正を確保するための体制整備に向けた基本方針を決定し、2023年6月29日開催の取締役会において、一部改訂いたしました。その内容は以下のとおりであります。

当社は会社法および会社法施行規則ならびに金融商品取引法に基づき、以下のとおり当社の業務の適正を確保するための体制を定め基本方針を次のとおりとします。当社は、この基本方針に基づく内部統制システムの整備状況を絶えず評価し、必要な改善措置を講じるほか、この基本方針についても、経営環境の変化等に対応して不断の見直しを行い、一層実効性のある内部統制システムの整備に努めます。

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

- ・法令等の遵守を経営上の最重要課題と位置づけ、「コンプライアンス綱領」を全ての取締役および使用人の行動の規範とします。
- ・法令等の遵守体制を確保するため、CSR(企業の社会的責任)担当の取締役を定め、かつ同取締役を長とするリスクコンプライアンス委員会を設置します。
- ・当社およびグループ会社に所属する者からのコンプライアンス違反行為に関する内部通報の申告窓口を法務・コンプライアンス部とし、法務・コンプライアンス部は申告者の匿名性を保持したうえで、申告内容を経営者およびリスクコンプライアンス委員会に報告します。
- ・監査部による内部監査をグループ全体に対して定期的実施します。
- ・反社会的勢力とは直接・間接を問わず一切の関係を持ちません。不当な要求を受けた場合には、毅然とした態度で臨み、これを断固として排除します。

#### 2. 取締役の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する体制

- ・文書管理規程に従い、取締役の職務執行に係る情報を文書(紙他電磁的記録を保存できるあらゆる外部記憶媒体を含みます)に記録し、保存します。
- ・取締役の職務執行に係る情報は、取締役および監査等委員会からの要請に備え、常時文書等を閲覧可能な状態で管理します。

#### 3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- 企業集団のリスクを適切にマネジメントするため、以下の取組を行ないます。
- ・重大な法令違反等の信用失墜、災害等に対して、「リスク管理規程」に基づき、適切に対応します。
  - ・財務報告および資産保全に関するリスク管理のために、販売管理規程、経理規程等の社内規程の運用の徹底を図ります。
  - ・担当部門が明らかなその他のリスク管理については、それぞれの部門にてガイドライン等を作成して社内にてその運用の徹底を図ります。
  - ・部門横断的なリスクおよび担当部門が明らかではないリスクが想定された場合は、速やかに担当取締役、担当部門を定めます。

#### 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

- ・取締役の職務の執行が効率的に行なわれることを確保するため、取締役会規程を定めるとともに、取締役会を原則として月1回開催するほか、必要に応じて随時臨時取締役会を開催します。
- ・組織規程、業務分掌規程により組織の構成と各組織の所掌業務を明確にし、かつ職務権限規程により各職位の職務権限及び責任を明確にすることにより、効率的な業務執行を確保します。
- ・社内のコンピュータネットワークを活用した情報伝達により効率的な業務執行を確保します。
- ・現行の社内規程を検証し、効率性を高める管理体制を確立します。

#### 5. 当社の企業集団における業務の適正を確保するための体制

- ・企業集団における業務の適正を確保するため、当社および子会社のすべての役員と従業員が遵守すべき規範として「コンプライアンス綱領」を定めます。
- ・関係会社管理規程および業務分掌規程により、子会社に関する業務の分担を定め、当該担当部門が子会社の業務の適正を確保するため統制します。

#### 6. 監査等委員会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

- ・監査等委員会がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めたときは、会社は協議の機会を持つこととします。また、当該使用人が行う補助業務の独立性を確保するため、人事異動・評価等を行う場合は、あらかじめ監査等委員会に相談し、意見を求めることとします。

#### 7. 当社の企業集団の取締役および使用人又はこれらの者から報告を受けた者が当社の監査等委員会に報告するための体制

- ・取締役および使用人は、監査等委員会に対して、法定の事項に加え全社的に重大な影響を及ぼす事項を速やかに報告します。
- ・報告すべき具体的な事項と報告の方法については、取締役と監査等委員会が協議して決定します。
- ・内部監査の実施状況については、定期的に監査部から監査等委員会に報告します。
- ・監査等委員は取締役会を含む会社の重要会議に出席します。
- ・企業集団の取締役および使用人が、監査等委員会へ報告を行ったことを理由として不利益な取り扱いを受けないことを確保します。

#### 8. その他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

- ・監査等委員会と代表取締役は定期的に会合をもち、会社の対処すべき課題、監査等委員会監査の環境整備の状況、監査上の重要課題等について意見を交換し、相互認識を深めます。
- ・監査等委員会は、内部統制システムの整備と運用状況を重点監査項目とします。
- ・監査部は、監査等委員会の業務を補助することができることとします。
- ・監査等委員の職務を執行する上で必要な費用は請求により会社は速やかに支払うこととします。

#### 9. 財務報告の信頼性を確保するための体制

グループ全体の財務報告の信頼性確保および内部統制報告制度への適切な対応のため、財務報告に係る内部統制を整備・運用し、その有効性を評価する体制を構築します。

## 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

当社は、コンプライアンス基本方針とコンプライアンス綱領を策定し、グループの全役員および全従業員に研修等を通じて周知し、当該基本方針、綱領の行動規範とし実践を進めています。

コンプライアンス基本方針とコンプライアンス綱領の要約は以下の通りです。

コンプライアンス基本方針とコンプライアンス綱領(要約)

コンプライアンス基本方針を柱にコンプライアンス綱領を策定し、グループすべての役員・従業員の



行動規範として実践し、“社会から信頼される企業”になることを目指します。

#### コンプライアンス基本方針

- 1.社会(地域)貢献
- 2.公正で適正な取引および安全なサービスの実現
- 3.適時開示及び個人情報保護
- 4.健全な職場環境の確立
- 5.反社会的勢力との関係断絶

#### コンプライアンス綱領(要約)

- 法規範の遵守と良識ある企業活動
- ・国内外の法令の遵守、社会規範の尊重
  - ・独占禁止法の遵守、適正な販売活動
  - ・海外腐敗行為防止法(FCPA・BA)汚職防止のための法令・ルールの遵守
  - ・人権の尊重と差別の禁止
  - ・知的財産権の保護
  - ・個人情報保護

- 社会と共に
- ・企業市民として社会への貢献と社会の発展に寄与する
  - ・防災・災害対応力強化により人命尊重と危機管理物流など事業継続計画(BCP)の整備
  - ・政治・行政との健全な関係維持
  - ・反社会的勢力との関係断絶
  - ・環境に関する条約・法令の遵守と環境保護の取組み強化

- お客様と共に
- ・商品の適切な品質管理と安全性の確保
  - ・医薬品など商品の適切な情報提供の実施と適正使用の推進
  - ・公正かつ自由な競争を確保した適正な販売活動と適正取引

- 従業員と共に
- ・安全かつ健全な職場環境の構築と維持
  - ・職場のハラスメント(セクシャル、パワー、ジェンダー等)の防止
  - ・従業員への教育の充実
  - ・内部通報制度の充実

- 株主・投資家との関係
- ・適切な情報開示と経営の透明性の確保
  - ・株主・投資家との建設的な対話
  - ・インサイダー取引の禁止及び防止

## 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】

当社の会社情報の適時開示に係る社内体制の状況は、下記のとおりです。

- (1)基本的考え方  
当社は、経営の透明性・公平性の確保、ブランド価値の向上等を目的として、適時・適切な情報開示に努めます。  
当社は、情報開示にあたり情報の収集ならびに開示の要否およびその方法等の決定を迅速かつ適切に行い、正確かつ公平に開示します。
- (2)当社における情報開示に関する社内体制  
当社は、取締役会で決定した事項や金融商品取引法及び東京証券取引所の定める適時開示規則により要請される重要情報、投資判断に影響を与えると考えられる情報などについて、適時・適切な開示に努めております。
- (3)情報開示に関する社内体制
  - ・決算関連情報  
決算関連情報の資料は経理財務部で作成し経理財務担当取締役及び情報開示責任者と協議後、



代表取締役提出の後、取締役会の決議により確定しております。開示対応は、経理財務部、コーポレートコミュニケーション部が担当し取締役会決議後直ちに実施しております。

・決算関連情報以外の会社情報

当社グループ(子会社を含む)の情報は経営企画部、コーポレートコミュニケーション部および情報開示責任者(コーポレートコミュニケーション部 部長)が随時集約しており、これら情報の開示要否について検討を行っております。東京証券取引所の定める適時開示規則に照らし開示基準に該当すると判断される重要事実の場合は、取締役会の決議後直ちに適時開示をおこないます。上記の適時開示規則に該当しない情報についても、投資判断に影響すると判断される情報に関しては、適時性と公平性を鑑み、情報開示責任者が代表取締役の決裁のもと、速やかに情報開示をおこない、その後開催される取締役会で報告しております。

・発生事実に関する情報

発生事実に関する情報の開示については、情報開示責任者、当該担当部署とその担当取締役、代表取締役が協議を行い、速やかに開示しており、その後開催される取締役会で報告しております。

なお、上記の情報につきましては、当社にて策定・運用しております「コンプライアンス綱領」の「インサイダー取引の禁止」に基づき情報管理を徹底しております。

