

コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンス基本方針

当社は、次の基本的な考え方に沿って、常に最良のコーポレート・ガバナンスを追求し、その充実に継続的に取り組みます。

- (1) 株主の権利が実質的に確保されるよう努めるものとし、株主の実質的平等性を確保する。
- (2) ステークホルダーとの適切な協働に努め、健全な事業活動倫理を尊重する企業文化・風土の醸成に努める。
- (3) 当社グループの財政・経営その他の情報を適切に開示し、透明性を確保する。
- (4) 取締役会は、企業戦略に基づく積極果敢な経営判断を行う環境整備を行うとともに、取締役に対する実効性の高い監督を行う。
- (5) 株主との間で建設的な対話を行う。

なお、本基本方針の全文は、当社ウェブサイトをご覧ください。

株主・投資家の皆さまへ_ガバナンス_コーポレート・ガバナンス基本方針 <https://www.aska-pharma-hd.co.jp/invest/governance/governance.html>

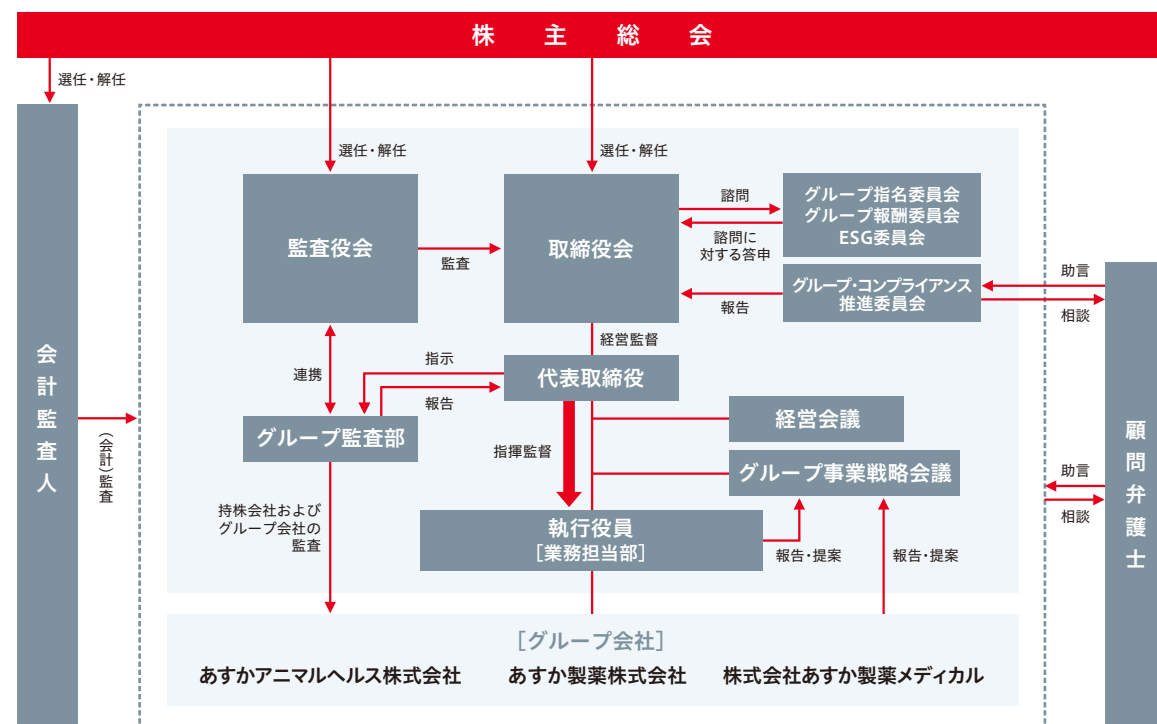
近年のガバナンス改革の変遷



当社では執行役員制度により経営と執行を分離し、執行役員が業務を執行し、取締役は経営・監督機能に専念しています。取締役会では、経営戦略の方針や経営に係る重要事項の決定、業務執行に対する監督を行い、また、監査役会設置会社として、監査役および監査役会が取締役会から独立した立場で取締役の業務執行を監査しています。

役員の指名や報酬についてその審議プロセスの公正性や客観性を高めるため、取締役会の諮問機関としてグループ指名委員会ならびにグループ報酬委員会を設置しています。

コーポレート・ガバナンス体制



■ 取締役会

原則毎月1回、必要ある場合は臨時取締役会を随時開催しています。取締役と監査役が出席し、法令、定款および当社関連規程の定めに従い、企業戦略等の大きな方向性を示し、それに基づいて経営計画等の経営および業務執行の重要事項を決定し、業務執行に対する監督を行っています。

【取締役会の主な審議事項と議論内容】

- 経営方針、経営戦略：**
事業計画および予算、四半期業務執行状況、重要な契約締結、グループ会社に関する案件など
- 資本政策、株主還元：**
配当、会社財産の処分など
- ガバナンス、サステナビリティ：**
各種委員会案件、取締役会実効性評価など
- 内部統制、リスクマネジメント：**
内部統制運用状況報告、コンプライアンス体制運用状況報告など
- その他：**
組織改正、人事異動、規程改正、株主総会関係など

■ グループ指名委員会・グループ報酬委員会

役員の指名や報酬についてその審議プロセスの公正性・客観性を高めるため、取締役会の諮問機関としてグループ指名委員会ならびにグループ報酬委員会を設置しています。

各委員会は、代表取締役、専務以上の役付取締役等および社外委員で構成され、委員の過半数が社外取締役であり、委員長も社外取締役とすることで、独立性を確保しています。

【グループ指名委員会・グループ報酬委員会の主な審議事項と議論内容】

- グループ指名委員会**
 - 取締役の選任手続きについての審議
 - 取締役会への答申内容決定
 - サクセッションプラン
- グループ報酬委員会**
 - 役員報酬における報酬割合や業績連動報酬等に係る非財務指標
 - 株式報酬制度についての審議
 - 取締役会への答申内容決定

■ 社外取締役

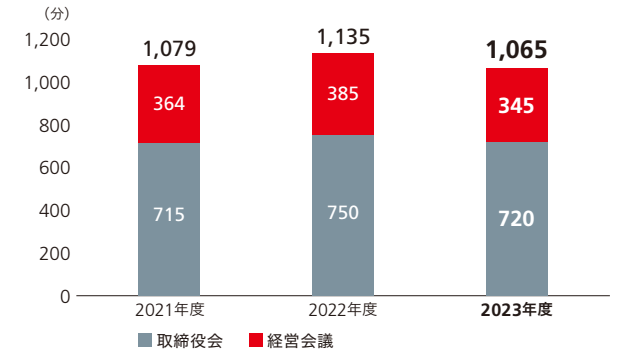
外部の豊富な見識・知識を活かし、当社の経営に対して適宜指導・助言いただけるよう「社外役員の独立性に関する基準」を満たした独立性のある社外取締役を少なくとも2名以上選任することとしています。

現在、4名の独立社外取締役により、最適なガバナンス体制を構築しています。

■ 経営会議

原則毎月1回開催し、経営に関する案件の審議・決定、経営方針や経営戦略等の重要案件の審議を行っています。

取締役会および経営会議の審議時間



※ 取締役会と経営会議は、全取締役が出席対象です。

■ グループ事業戦略会議

当社における業務の適正を確保するための体制として、グループ各社の統括部署を定めて総合的に管理しているほか、グループ事業戦略会議を年4回開催し、情報を共有しています。

■ 監査体制

当社は、取締役会から独立した立場で取締役の職務執行を監査する目的で、監査役会設置会社を選択しています。監査役会は、社外監査役2名を含む4名で構成されており、原則毎月1回開催し、監査に関する重要な事項について協議と決議を行うとともに、取締役会付議事項の事前確認なども行っています。

外部監査については、会計監査人として清陽監査法人と監査および四半期レビュー契約を締結し、会計監査を受けています。

内部監査については、グループ監査部を設置しており、公正かつ独立の立場でグループ会社を対象とした監査を実施しています。さらに、グループ監査部では、財務報告に係る内部統制についての整備状況および運用状況の評価を行っています。

■ ESG委員会

当社グループの事業との関連性や社会貢献の観点から11のマテリアリティ（最重要課題）を特定し、それぞれに対して全社行動計画とKPIを設定しました。特に、当社の強み・オリジナリティを発揮できる特徴的マテリアリティは「女性の健康への貢献」と「アニマルヘルスへの貢献」の2つであると考えています。▶詳細はP.27-28

あわせて、気候変動問題を事業に影響をもたらす経営課題の一つと捉え、TCFD提言に沿った気候変動の情報を開示しています。

当社グループは生命にかかわる企業として、社会や地域の一員として、ESG（環境・社会・ガバナンス）への取り組みを推進することで、SDGs（持続可能な開発目標）の達成に貢献するなど、広く社会に貢献します。

コーポレート・ガバナンス

スキル・マトリックス

	氏名	在任年数*1	社内／社外	性別	経験・知識・専門性*2							役職および重要な兼職の状況	出席機関と出席状況*3					
					企業経営	研究開発・知的財産	営業・マーケティング	医学・薬学	財務・会計	法務・リスク管理	サステナビリティ・ESG		取締役会	監査役会	グループ指名委員会	グループ報酬委員会	ESG委員会	グループ・コンプライアンス推進委員会
取締役	山口 隆	3年3ヵ月	社内	男	●	●		●				あすか製薬株式会社 代表取締役会長	◎ 87% (13／15)					
	丸尾 篤嗣	3年3ヵ月	社内	男	●				●	●	●	あすか製薬株式会社 取締役副会長	100% (15／15)		100% (1／1)	100% (1／1)	◎ 100% (2／2)	◎ 100% (2／2)
	山口 惣大	3年3ヵ月	社内	男	●	●			●	●		あすか製薬株式会社 代表取締役社長	100% (15／15)		100% (2／2)	100% (2／2)	100% (2／2)	
	森 麻衣子	2年	社内	女		●		●		●		あすか製薬株式会社 取締役常務執行役員 信頼性保証本部長	100% (15／15)					100% (2／2)
	山口 文豊	2年	社内	男	●		●				●	あすかアニマルヘルス株式会社 代表取締役社長	100% (15／15)				100% (2／2)	100% (2／2)
	吉村 泰典	3年3ヵ月	社外	男		●		●			●	一般社団法人吉村やすのり生命の環境研究所代表理事 慶應義塾大学名誉教授 福島県立医科大学副学長 株式会社ドンキホーテホールディングス（現株式会社パン・パシフィック・インターナショナルホールディングス）社外取締役（監査等委員）	100% (15／15)		◎ 100% (2／2)	◎ 100% (2／2)		
	粟林 稔	1年	社外	男	●		●		●	●		—	100% (10／10)		100% (1／1)	100% (1／1)		
	榎戸 康二	1年	社外	男	●		●		●	●		創援株式会社 代表取締役社長	100% (10／10)		100% (1／1)	100% (1／1)		
監査役	苅田 香苗	新任	社外	女		●		●			●	杏林大学医学部衛生学公衆衛生学教室教授 日本医学会連合理事、日本医学会幹事 内閣府食品衛生基準審議会委員	* 4					
	福井 雄一郎	3年	社内	男	●		●		●			あすか製薬株式会社監査役 あすかアニマルヘルス株式会社監査役	100% (15／15)	100% (18／18)				
	軍司 国弘	新任	社内	男		●	●	●		●		あすか製薬株式会社監査役 株式会社あすか製薬メディカル監査役	* 4					
	木村 高男	3年3ヵ月	社外	男		●		●		●		合同会社TKファーマパートナーズ 代表社員	100% (15／15)	100% (18／18)				
	福地 啓子	3年3ヵ月	社外	女					●	●	●	福地啓子税理士事務所 代表 川田テクノロジーズ株式会社 社外取締役（監査等委員） 川田工業株式会社 社外監査役	100% (15／15)	100% (18／18)				

*1 2024年6月時点
*2 取締役・監査役が保有するスキルで、中期経営計画達成に向け取締役・監査役に特に期待するスキルを示しています。
*3 各委員会の議長／委員長に◎を記載しています。
*4 新任のため、2023年度の出席はありません。

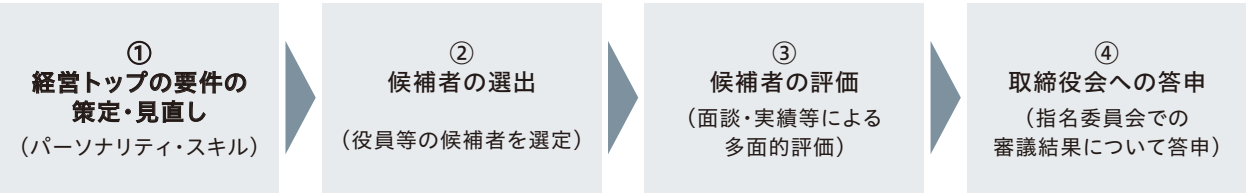
■ スキルの選定理由

スキル項目	スキル選定理由
企業経営	事業環境が大きく変化し、不確実性が高まるなか、当社グループが目指す「スペシャリティファーマ」を基盤とするトータルヘルスケアカンパニー」の実現に向け、中長期的に持続可能な成長戦略を策定・推進するためには、医療・製薬業界のみならず、企業経営全般に関する広範な知識・経験・実績を持つ取締役が必要です。
研究開発・知的財産	アンメットメディカルニーズ（まだ満たされていない医療ニーズ）に応える製品の継続的な創出には、オープンイノベーションによる研究開発力の強化や、知的財産活動のグローバル化が不可欠です。それらを推進するためには、研究開発・知的財産に関する確かな知識・経験・実績を持つ取締役が必要です。
営業・マーケティング	医療やアニマルヘルスの事業環境が急速に変化するなか、デジタルを活用した営業・マーケティング戦略を推進し、医薬品や製品に付随する適正使用情報を提供し続けるためには、営業・マーケティングに関する確かな知識・経験・実績を持つ取締役が必要です。
医学・薬学	当社グループが目指すトータルヘルスケアカンパニーの実現に向け、予防から検査・診断、治療、予後に至るまで、人と動物の健康に広く貢献するためには、医学・薬学分野における確かな知識・経験・実績を持つ取締役が必要です。
財務・会計	正確な財務報告はもとより、安定的な財務基盤の確保と資本効率向上の両立や、適切な株主還元を実現する財務資本戦略を策定・推進するためには、財務・会計分野における確かな知識・経験・実績を持つ取締役が必要です。
法務・リスク管理	適切なガバナンス体制の確立は持続的な企業価値向上の基盤です。法令・企業倫理遵守を徹底するコンプライアンス体制を推進するためには、法務・リスク管理に関する確かな知識・経験・実績を持つ取締役が必要です。
サステナビリティ・ESG	当社グループは、サステナブル経営に取り組み、企業の経済的価値の最大化と社会的価値の向上を両立させることで、企業価値向上を目指しています。そのためには、サステナビリティ・ESG分野における確かな知識・経験・実績を持つ取締役が必要です。

サクセッションプラン

当社は、サクセッションプランを経営上の重要課題の一つに位置づけ、社外取締役が委員長かつ過半数を占める「グループ指名委員会」が主体となり、透明性・公平性・客観性の高いプロセスにて次期経営トップを検討しています。「グループ指名委員会」では、当社に求められる経営トップの要件を策定のうえ、実績・経歴・パーソナリティ・スキル適性・面談評価などの多面的な情報に基づき継続的に議論しています。また、当社が持続的に成長し、社会的責任を果たすために候補者の育成を計画的に行っています。

指名プロセス



経営トップの要件

パーソナリティ	・胆力、貫徹力、決断力、実行力 ・徳、人望、高潔性
スキル	・事業構想力 ・ビジョン共有力、組織開発力 ・変革のリーダーシップ ・人材育成力

コーポレート・ガバナンス

役員報酬

取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針

取締役の報酬は「透明性」「公正性」「客観性」を確保したうえでグループ報酬委員会にて審議し、報酬制度の設計ならびに具体的な報酬額については、取締役会にて決定しています。

社外取締役を除く取締役の報酬については、持続的な企業価値向上に資する報酬設計とし、具体的には固定報酬のほかに短期インセンティブとなる業績連動賞与、中長期インセンティブとなる株式報酬制度で構成しています。社外取締役の報酬については、経営の監督機能を十分に機能させるため、短期および中長期インセンティブを設けず、固定報酬のみで構成しています。

【固定報酬】

取締役の基本報酬は、年額固定報酬とし、役位(職位)、職責、在任期間に基づきその額を決定し、月例で支払うものとします。

【業績連動賞与】

社外取締役を除く取締役の業績連動賞与は、役付取締役は年額固定報酬に役位(職位)ごとに定めた賞与算出係数と前年度の会社業績(営業利益等)およびESG関連の非財務指標に応じた支払係数を乗じることにより賞与支給額を決定し、毎年一定の時期に支給するものとします。また、使用人兼務取締役については、使用人分賞与に包括しインセンティブ付けを行います。

【譲渡制限付株式報酬(非金銭報酬)】

企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、株主の皆さまとの一層の価値共有を進めることを目的として、毎年一定の時期に、株主総会で承認を得た上限金額・上限株式数の範囲内において譲渡制限付株式を付与します。個別の取締役に付与する譲渡制限付株式の個数は、役位(職位)、職責、在任期間など考慮して決定します。

■ 報酬等の種類ごとの割合に関する決定方針

固定報酬、業績連動賞与、譲渡制限付株式報酬の構成割合については、中長期的視点で経営に取り組むことが重要との考えから、基本報酬(固定報酬)の水準と安定性を重視したうえで、単年度業績の向上と株主利益の追求にも配慮して構成するものとします。

社外取締役を除く取締役の報酬等の種類ごとの割合は各事業年度の業績により報酬額が決定されるため確定しませんが、固定報酬、業績連動賞与、譲渡制限付株式報酬のおおよその割合は、以下の範囲です。

固定報酬:業績連動賞与:譲渡制限付株式報酬
=55～70%:15～30%:10～15%

取締役会の実効性評価

当社は、取締役会の実効性に関する現状認識とさらなる向上を目的に、全取締役、全監査役に対するアンケートを毎年実施しています。

■ 実施要項(2023年度)

● 対象者	● 評価方法	● アンケートの主な項目
取締役会メンバー (全取締役8名、全監査役4名)	1. アンケートを対象者に実施 (5段階評価および自由記述、無記名方式) 2. 回答内容の分析 3. 取締役会にフィードバック 4. 取締役会のさらなる機能充実に向けた取り組み	● 取締役会の構成 ● 取締役会の運営 ● 取締役会の審議内容 ● 取締役会を支える体制

取締役会へのアンケート結果

実施したアンケート結果をもとに評価・分析したところ、全体として点数が非常に高く、不適正意見も出ていないことから、当社取締役会は適切に機能しており、取締役会全体の実効性が確保されていることを確認しています。

評価するポイント

「取締役会の規模や頻度、構成等」は非常に高い評価結果となりました。特に、「政策保有株式」については、活発な議論を行い、着実な縮減を進めるに至り、この1年の取り組みが高く評価されました。

課題となるポイント

「役員向けのトレーニングや研修」については、他の項目に比べると若干低い評価結果となりました。役員向けのトレーニングなどは、今まで以上に取り入れることでさらなる実効性向上につなげていきます。

社外取締役の支援体制

当社グループの事業や経営課題などへの理解を深める取り組みを、継続的に実施しています。

■ 現場視察(湘南研究所・いわき工場)・研修など

当社グループの研究拠点「湘南研究所」や生産拠点「いわき工場」の視察を通じて、先端の創業プロセスや、品質と安全性が確保された安定供給体制について理解を深める場を設けています。

■ 取締役会や各種委員会における本質的な議論を促進する取り組み

取締役会や指名委員会・報酬委員会での本質的な議論を促進することを目的に、以下の取り組みを行っています。

- 重要テーマに関する討議
- 会社基本情報のガイダンス
- 新任社外取締役のオリエンテーション



湘南研究所視察の様子