最終更新日：2024年8月1日
わかもと製薬株式会社
代表取締役社長 五十嵐　新
問合せ先：総務部長　平井　友行
証券コード：4512
https://www.wakamoto-pharm.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

当社は、コーポレート・ガバナンスの充実を重要な経営課題の一つと認識し、企業価値の増大を実現するために、意思決定ならびに業務執行の迅速化、適正化を図ると共に経営内容の透明性を高め、そしてこれらに対する監督機能の強化を図る経営体制を目指しております。

### 【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

〔対象コード〕
2021年6月の改訂後のコードに基づき記載しています。

【補充原則　４－１－３　最高経営責任者等の後継者計画】
最高経営責任者（ＣＥＯ）等の後継者計画は現在ございませんが、後継者については、社外取締役を主要な構成員とする任意の指名報酬委員会において候補者を審議し、取締役会で選任することとしています。
今後、後継者計画も含めた選解任プロセスのさらなる整備について、指名報酬委員会で検討を進めてまいります。

【補充原則　４－１１　取締役会・監査等委員会の実効性確保のための前提条件】
取締役候補指名に関しては、取締役会による的確かつ迅速な意思決定、適切なリスク管理、業務執行の監視および会社の各機能と各事業部門をカバーできる多様性とバランスの確保のため、適材適所の観点より、総合的に検討を実施しています。10名の取締役のうち3名が独立社外取締役であり、知識・経験・能力のバランス、多様性と適正規模を両立した構成となっています。なお、独立社外取締役には2024年6月27日に開催した第129回定時株主総会を経て増員された女性の独立社外取締役を1名含んでおります。

### 【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】

【原則１－４　政策保有株式】
当社は、取引先との業務提携の強化、取引関係の強化及び情報収集の観点から、当社の中長期的な企業価値向上に資すると判断される場合、当該取引先等の株式等を取得し保有する事としておりますが、資本コストを上回る資本収益性の確保に向けた成長戦略の策定と実行のため、2024年5月策定の中期経営計画において、政策保有株式の純資産に対する比率を2028年度までに10%以下を目指すこととしております。
政策保有株式は、保有する上で資本コストや配当利回り等を踏まえた中長期的な経済合理性および取引先との総合的な関係の維持・強化の観点からの保有効果等について取締役会で検証します。
政策保有株式の議決権につきましては、当該企業の価値向上に繋がるか、当社の企業価値を棄損させる可能性がないかを個別に検討したうえで、議案への賛否を判断いたします。

（https://www.wakamoto-pharm.co.jp/ir/plan/）

【原則１－７　関連当事者間の取引】
当社がその役員や主要株主等との取引を行う場合には、当該取引が当社及び株主共同の利益等を害することが無いよう、以下の通りとします。
取締役は、当社の競業業務を行う場合、または利益相反に該当する取引を行う場合には、取締役会規程に従い、取締役会の承認を得なければならない。
当社は、主要株主等と通例的でない取引を行う場合、取締役会の承認を得なければならない。

【補充原則2-4-1】　当社は、中期経営計画において挑戦する人や変革を進める人が活躍する企業体の実現のため、人財戦略を構築しております。

（https://www.wakamoto-pharm.co.jp/ir/plan/）

また、女性活躍においては、管理職への登用を推進するため、以下の目標値を定めております。
2026年3月末
・採用者に占める女性割合：30%以上
・管理職（課長級以上）に占める女性割合：10%以上
・主任・係長級の役職者に占める女性割合：30%以上
【直近の採用状況（2022年度～2024年度入社の人数）】
採用　59人　うち女性が27人（45.8%）
【2024年3月末の女性割合（正社員のみ、パートおよび嘱託除く）】
・管理職　12.7%
・主任・係長　35.4%

【原則2－6　企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮】
当社の企業年金は、確定拠出型の年金制度となっておりますので、本原則は適応除外と判断しております。

【原則3－1　情報開示の充実】
（ⅰ）中期経営計画を策定し、同時に経営理念を「人々の健康で活き活きとした生活に貢献～QOL向上に寄与する幅広い健康関連製品の提供を通じて～」として刷新しております。これらは当社HPで公表しております。

（https://www.wakamoto-pharm.co.jp/ir/plan/）

（ⅱ）コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考えを定め、有価証券報告書　第4提出会社の状況　4コーポ―レート・ガバナンスの状況等に記載しています。

（ⅲ）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
方針：当社の取締役（監査等委員である取締役を除く。）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職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針としております。
具体的には、取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬は、固定報酬としての基本報酬、業績連動報酬としての賞与により構成されます。
監査等委員である取締役については、その職務に鑑み、職務内容を踏まえた基本報酬のみを支払うこととします。
a．基本報酬に関する方針
当社の取締役の基本報酬は、月例の固定報酬とし、役位、職務内容、職責に応じて他社水準、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します。
b．業績連動報酬等に関する方針
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）を反映した現金報酬とし、各事業年度の最終利益および各取締役の貢献度に応じて算出された額を賞与として毎年、一定の時期に支給します。
手続：個人別の報酬額については取締役会決議にもとづき、代表取締役社長がその具体的内容について委任をうけるものとし、その権限の内容は、各取締役の基本報酬の額および各取締役の担当事業の業績を踏まえた賞与の評価配分としております。
取締役会は、当該権限が代表取締役社長によって適切に行使されるよう、指名報酬委員会に原案を諮問し答申を得るものとし、上記の委任をうけた代表取締役社長は、当該答申の内容に従って決定をしなければならないこととしております。
監査等委員である取締役については、上記の方針に基づき株主総会において決議された監査等委員である取締役の報酬総額の限度内で監査等委員会の協議により決定しています。

（ⅳ）経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名
方針：経営陣幹部選任、取締役（監査等委員である取締役を除く。）候補指名については、的確かつ迅速な意思決定、適切なリスク管理、業務執行の監視および会社の各機能と各事業部門をカバーできる多様性とバランスを考慮し、適材適所の観点より総合的に検討しています。
また、監査等委員である取締役候補者指名については、財務・会計に関する知見、当社事業分野に関する知識および企業経営に関する多様な視点のバランスを確保しながら、適材適所の観点より総合的に検討しています。
手続：選任については、社外取締役を主要な構成員とする任意の指名報酬委員会での審議、答申を踏まえ、取締役会で選任案を決議し、株主総会で可決され決定されます。
なお、経営陣幹部の解任は、法令・定款等に違反し、当社の企業価値を著しく毀損したと認められるなど、客観的に解任が相当と考えられる場合には、社外取締役を主要な構成員とする任意の指名報酬委員会での審議、答申を踏まえ、取締役会において、十分に審議のうえ決議します。なお、取締役の解任の決定手続きは、会社法の規定に従って行います。

（ⅴ）株主総会招集通知で全役員の個別の選解任理由を説明します。

【補充原則3-1-3】

当社は、2021年11月の取締役会にてサステナビリティ基本方針を定め、サステナビリティへの取り組みを推進しております。さらに、2024年4月に全社横断体制としてサステナビリティ委員会を設け、専門推進組織としてサステナビリティ推進室を設置し、マテリアリティ（重要な経営課題）の特定、戦略・施策・KPIの設定等を推進しております。2024年5月公表の中期経営計画において、価値創造、価値保全（経営基盤）にかかわる合計七つのマテリアリティを特定しております。

（https://www.wakamoto-pharm.co.jp/ir/plan/）

サステナビリティ基本方針
当社は、皆様方の健康に寄与するとの社会的使命のもと、持続可能な社会の構築に積極的に役割を果たすとともに、企業価値の向上に努めます。
1.環境問題への取り組み
事業活動の全過程において生物多様性を含めた地球環境の保護、CO2削減に積極的に取り組むとともに、事業活動を通じて環境に配慮した製品・サービスを提供することで、人と地球環境を大切にする社会の実現に貢献します。
2.人権の尊重
性別や国籍など個人の属性に関係なく、社会的に弱い立場にある人を含む全てのステークホルダーの人権を尊重するとともに、多様な従業員が活き活きと仕事に取り組める働きがいのある職場づくりと心身ともに安全・健康に働ける環境整備を推進します。
3.人財育成
イノベーションの源泉として重要な経営資源である従業員が、能力を最大限発揮できるための人事制度や教育研修体系を整備することで、挑戦する人や変革を進める人が活躍できる環境をつくり、次世代の人財を育成します。

（https://www.wakamoto-pharm.co.jp/ir/plan/）

4.社会からの信頼の確立
あらゆる法令や規則を厳格に遵守し、公正な競争、高品質な製品の安定供給、製品や企業情報の適切な開示など誠実かつ公正な企業活動を遂行することで、社会から高い信頼を得る経営を実現します。

［サステナビリティへの具体的な取り組み］
1.環境問題への取り組み
・定期的な環境マネジメントシステム監査及びシステムの見直しを通じ、継続的な環境問題への取り組みを改善。（2002年8月にISO14001を取得）
・省資源、省エネ、廃棄物の削減及び再資源化を推進し、環境負荷を低減。

・省エネルギー、CO2排出量の削減活動の推進・啓発を目標に、省エネタイプの機器等の導入、冷房・暖房の適正温度の順守活動、各部門のエネルギー使用量をフィードバック。
・営業車にはハイブリッド車を使用し、CO2排出量の削減。
＜ 関連する社内体制 ＞
「工場おける環境への取り組み」を具体的に示した報告書を当社ウェブサイト（https://www.wakamoto-pharm.co.jp/company/environment/）で公開しております。
2.人権の尊重
・ハラスメント防止規程を定め、セクハラ、マタハラ、パワハラ等のハラスメントを防ぐルールおよび体制を整備。
・安全衛生管理規定を定め、定期的な職場パトロールなどを実施し、安全で衛生的な労働環境の整備
・「育児短時間勤務制度」や勤務時間帯を選べる「時差勤務制度」の導入、世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、女性だけでなく男性も育児参加できるよう特別休暇の取得など、「仕事」と「子育て」を両立できる環境づくり。
＜ 関連する社内体制 ＞
「次世代育成支援への取り組み」を具体的に示した行動計画を当社ウェブサイト
（https://www.wakamoto-pharm.co.jp/company/environment-to-work/）で公開しております。
3.人財育成
・年齢、性別、学歴、障がいの有無、仕事に対する価値観やライフスタイルなどにとらわれず、多様な人財を活かし、すべての従業員が持っている能力や経験を活かせる環境、風土づくり。
・女性活躍においては、管理職への登用を推進するため、以下の目標値を設定。
2026年3月末
・採用者に占める女性割合：30%以上
・管理職（課長級以上）に占める女性割合：10%以上
・主任・係長級の役職者に占める女性割合：30%以上
＜ 関連する社内体制 ＞
「女性活躍推進への取り組み」を具体的に示した行動計画を当社ウェブサイト
（https://www.wakamoto-pharm.co.jp/company/environment-to-work/）で公開しております。
また、女性管理職比率については有価証券報告書「第1　企業の概況　5従業員の状況　（3）管理職に占める女性労働者の割合、男性労働者の育児休業取得率及び労働者の男女の賃金の差異」に記載しております。
4.社会からの信頼の確立
・わかもと製薬行動憲章を定め、法令順守や公正な競争などを徹底している。また、コンプライアンス・プログラムを全社員に配布し、定期的なコンプライアンス教育を実施
・製品の製造にあたっては、最新の行政情報を入手するとともに、薬機法やGMP/GQP省令をはじめとする法令・規則及び社内基準を遵守して製造、品質管理を実施。
・安定供給マニュアルを作成し、安定供給体制を確保。
＜ 関連する社内体制 ＞
「内部統制基本方針」及び「品質方針」は下記の当社ウェブサイトで公開しております。
内部統制基本方針（https://www.wakamoto-pharm.co.jp/company/internalcontrol/）
品質方針（https://www.wakamoto-pharm.co.jp/company/quality）

【人的資本への投資】
中期経営計画策定の際に経営理念を改め、これを実現する指針としてマテリアリティ（重要な経営課題）を特定しております。七つのマテリアリティのうち、価値創造に関するマテリアリティの一つとして「変革を先導する人財の開発と挑戦し続ける企業風土の醸成」を掲げ、具体的な施策として、中期経営計画において「8．サステナブル経営―ESG（環境・社会・ガバナンス）、ブランド等による企業価値向上―」、「9．経営基盤の強化　人財戦略」を提示しております。
（https://www.wakamoto-pharm.co.jp/ir/plan/）
また、働く環境・取り組み事例を当社ホームページにおいて開示しております。
（https://www.wakamoto-pharm.co.jp/company/environment-to-work/）

【知的財産への投資】
当社が持続的に成長していくためには、新製品および開発パイプラインの拡充が必要不可欠と考えており、中期経営計画における「6．成長戦略とキャピタルアロケーション」として研究開発投資を計画しております。
（https://www.wakamoto-pharm.co.jp/ir/plan/）
「サステナビリティに関する考え方及び取組」については、現状の取組を一体として記載しております。取締役会で決した「サステナビリティ基本方針」に基づくサステナビリティの具体的な取組に関しては、実施状況を適切に検討・評価され、経営会議等で報告されています。また今後のサステナビリティ推進の強化のため、社内体制を検討し、更なる開示の充実を図ってまいります。

【補充原則4-1-1】
当社は監査等委員会設置会社として定款及び取締役会規程を定め、法令に定められた事項、定款に定められた事項、その他重要な事項を取締役会決議事項と定め、それ以外の事項について経営陣に委ねています。
取締役会は、業務執行取締役に定期的に業務執行報告を行わせ、その監督を行っています。

【原則4-9　独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】
当社は、東京証券取引所が定める独立性基準に基づいて独立社外取締役の候補者を選定しています。

【補充原則4-11-1】
取締役候補指名に関しては、取締役会による的確かつ迅速な意思決定、適切なリスク管理、業務執行の監視および会社の各機能と各事業部門をカバーできる多様性とバランスの確保のため、適材適所の観点より、総合的に検討を実施しています。なお、独立社外取締役は、他社での経営経験者であります。
取締役（監査等委員である取締役を除く。）の人数は、定款で8名以内、監査等委員である取締役の人数は、定款で5名以内と定めており、取締役会において、実質的な議論を活発に行うために適切な人数と考えています。
なお、当社は、執行役員制度を導入しており、業務の執行を委任しております。
当社の取締役および執行役員の有するスキル等を一覧化したスキル・マトリックスは、当該報告書の最終ページに記載しております。

【補充原則4-11-2】
事業報告および株主総会参考書類において、各取締役の他の上場会社を含む重要な兼職を開示しています。

【補充原則4-11-3】
当社は、取締役会の機能向上を図るため、第三者による取締役会の実効性評価を実施しております。具体的には、取締役会の構成や運営方法、審議状況、取締役会のモニタリング機能など、取締役会に関連する全般的な事項について取締役を対象としたアンケート調査を行い、第三者による評価を踏まえ、取締役会にて今後の対応を議論しております。
アンケート調査の結果、取締役会の実効性はおおむね確保されていると判断いたしました。一方で、サステナビリティを巡る課題についての議論の深化、取締役会のジェンダー多様性、役員トレーニングなどが課題として認識しました。
今後、当社の取締役会では本実効性評価を踏まえ、課題について十分な検討を行ったうえで迅速に対応し、取締役会の機能を高める取り組みを継続的に進めてまいります。

【補充原則4-14-2】
当社では、取締役による経営監督・監査機能が十分に発揮されるよう、秘書室および関連部署から職務遂行に必要な情報を適切かつタイムリーに提供しています。また、社外取締役に対しては、取締役会での審議の充実を図るため、取締役会資料の事前配布・説明、関連情報の提供などを行うほか、就任時オリエンテーション、工場視察や経営陣幹部との対話など、当社の業務内容を理解する機会を継続的に提供しています。このほか、取締役に対し、第三者機関による研修の機会を提供し、その費用は会社が負担しています。

【原則5-1　株主との建設的な対話に関する方針】
当社における株主との対話については、広報室が担当しています。株主との対話に関しては、広報室が代表取締役社長、経営企画担当取締役等と対応方法を検討し、適切に対応するものとします。また、広報室、経営企画室、総務部、経理部など、各部門が横断的に関与して株主に対して的確な回答が出来る様に連携して対応しています。株主に対しては、当社ホームページによる情報開示等の実施により、当社の経営戦略や事業環境に関する理解を深めていただくような活動を実施しています。決算発表後の取締役会において、株主やアナリストからよせられた意見を共有し、当社経営戦略のレビュー等に積極的に活用しています。インサイダー情報の管理については、社内規定に則り、法令違反が生じない様に適切に管理しています。

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応について】
当社は、中長期的な企業価値向上のためには、資本コストを上回る資本収益性の確保に向けた成長戦略の策定と実行が必要不可欠と考え、中期経営計画を策定いたしております。中期経営計画においては、ROE目標を8%以上（最終年度）とし、株式市場での評価を高めることでPBR1倍以上への改善を企図しています。また、中期経営計画の副題である「承継と挑戦」は当社の長年の事業経験、会社人財、営業資産をはじめとする経営資源を生かしながら、新しい挑戦を行うという意味を込めております。当社取締役会として、これらを優先的に対処すべき課題として、その取組につき議論を重ねております。
（https://www.wakamoto-pharm.co.jp/ir/plan/）

## 2．資本構成

| | |
|---|---|
| 外国人株式保有比率 | 10%未満 |

### 【大株主の状況】

| 氏名又は名称 | 所有株式数（株） | 割合（%） |
|---|---|---|
| キッセイ薬品工業株式会社 | 3,778,000 | 10.88 |
| 株式会社ブレストシーブ | 2,500,000 | 7.20 |
| わかもと製薬取引先持株会 | 1,847,100 | 5.32 |
| 朝日生命保険相互会社 | 1,720,000 | 4.95 |
| 株式会社千葉銀行 | 1,322,568 | 3.81 |
| 日本ゼトック株式会社 | 1,201,200 | 3.46 |
| アクサ生命保険株式会社 | 1,128,000 | 3.25 |
| ロート製薬株式会社 | 1,105,000 | 3.18 |
| 株式会社みずほ銀行 | 1,093,203 | 3.14 |
| 損害保険ジャパン株式会社 | 890,000 | 2.56 |

| | |
|---|---|
| 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 スタンダード |

| | |
|---|---|
| 決算期 | 3 月 |
| 業種 | 医薬品 |
| 直前事業年度末における (連結) 従業員数 | 100人以上500人未満 |
| 直前事業年度における (連結) 売上高 | 100億円未満 |
| 直前事業年度末における連結子会社数 | 10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

―――

## 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

| | |
|---|---|
| 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 | 13 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 | 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 | 3 名 |
| 社外取締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 |
| 恵島　克芳 | 他の会社の出身者 | | | | | △ | | | | | | |
| 桑原　育朗 | 弁護士 | | | | | | | | | | | |
| 樋川　加奈 | 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 | 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 |
|---|---|---|---|---|
| 恵島　克芳 | ○ | ○ | ――― | 長年にわたり金融機関において、コンプライアンス、審査及び営業の要職を歴任され、その豊富な経験に基づく見識を有していること及び上場管理等に関するガイドラインに定める独立要件をすべて満たしており、一般株主と利益相反が生じるおそれがないため独立役員として指定しました。 |
| 桑原　育朗 | ○ | ○ | ――― | 弁護士としての豊富な経験と専門的な知識を有しており、企業経営の健全性の確保とコンプライアンス経営の推進についての助言･提言を得るため。上場管理等に関するガイドラインに定める独立要件をすべて満たしており、一般株主と利益相反が生じるおそれがないため独立役員として指定しました。 |
| 樋川　加奈 | ○ | ○ | ――― | 公認会計士として企業の会計監査に従事され、特に企業会計に関する高度な知識と経験を有されており、当社の事業活動の公平、公正な決定及び経営の健全性確保に対し、助言･提言が期待されるため。上場管理等に関するガイドラインに定める独立要件をすべて満たしており、一般株主と利益相反が生じるおそれがないため独立役員として指定しました。 |

## 【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 | 4 | 1 | 1 | 3 | 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 | なし |

### 現在の体制を採用している理由

監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人は置いておりませんが、監査等委員会がその職務を補助すべき取締役および使用人を置くことを求めた場合には、当該取締役および使用人を配置することができるとしております。

### 監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

当社における内部監査は、代表取締役直轄の内部監査室が監査担当者7名（提出日現在）を指名し、内部監査規程に則り、各部門の業務活動等の適正性を監査するとともに、財務報告の信頼性に係る内部統制の整備および運用状況について評価を行っております。
　また、内部監査室は、監査等委員会及び会計監査人と定期的に意見交換を行うことで相互に連携しております。
　評価結果については、被監査部門の取締役、執行役員に通知し、代表取締役と内部監査室、監査等委員会と内部監査室それぞれの定期的な会議において報告することで、監査の実効性を確保しております。

## 【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 | 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 | 指名報酬委員会 | 4 | 0 | 1 | 3 | 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 | 4 | 0 | 1 | 3 | 0 | 0 | 社外取締役 |

### 補足説明

＜指名報酬委員会＞
　当社は取締役及び執行役員の指名、報酬等に関する手続きの公正性、透明性、客観性を強化し、コーポレート･ガバナンスの充実を図るため、取締役会の諮問機関として指名報酬委員会を設置しております。
　当社の指名報酬委員会は、恵島社外取締役を委員長として、五十嵐代表取締役社長、桑原社外取締役、樋川社外取締役の４名で構成されております。

　指名報酬委員会の出席状況及び活動状況について
当事業年度においては、指名報酬委員会は、2023年4月1日～2024年3月31日の1年間に5回開催し、取締役候補者および執行役員の選任、取締役および執行役員の報酬などについて議論が行われました。

役 職 名　　氏 名　出席状況
社外取締役（監査等委員）恵島　克芳 5回／5回（100%）
代表取締役社長　　五十嵐　新 5回／5回（100%）
社外取締役（監査等委員）渡邊　俊夫　1回／1回（100%）
社外取締役（監査等委員）桑原　育朗 4回／4回（100%）

## 【独立役員関係】

| | |
|---|---|
| 独立役員の人数 | 3 名 |

### その他独立役員に関する事項

当社は独立役員の資格を充たす者を全て独立役員に指定しております。

## 【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 | 実施していない |

### 該当項目に関する補足説明

取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬等は、基本報酬と賞与で構成されています。賞与は、当期の業績、各取締役の業績貢献度を勘案した上で決定しています。なお、株式報酬制度は導入していませんが、役員持株会への加入を通じて企業価値向上をより意識した経営を促しています。

| 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

2023年4月から2024年3月までの事業年度における取締役(監査等委員を除く)に対する報酬は、支払人員4名、支給額53,940千円であります。ただし、使用人兼務取締役の使用人給与相当額は含まれておりません。取締役(監査等委員)に対する報酬は、支給人員4名、支給額21,180千円であります。支給額には社外取締役を含んでおります。

| 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

当社は、取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針を決議しており、基本方針を以下のとおり定めています。

当社の取締役(監査等委員である取締役を除く。)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職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針とする。
　具体的には、取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬は、固定報酬としての基本報酬、業績連動報酬としての賞与により構成する。
　監査等委員である取締役については、その職務に鑑み、職務内容を踏まえた基本報酬のみを支払うこととする。

a.基本報酬に関する方針
　当社の取締役の基本報酬は、月例の固定報酬とし、役位、職務内容、職責に応じて他社水準、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。

b.業績連動報酬等に関する方針
　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)を反映した現金報酬とし、各事業年度の最終利益および各取締役の貢献度に応じて算出された額を賞与として毎年、一定の時期に支給する。

c.非金銭報酬等に関する方針
　該当事項はありません。

d.報酬等の割合に関する方針
　現時点では、取締役の報酬等の種類ごとの比率は設定しないこととする。

e.取締役の個人別の報酬等の決定に係る委任に関する事項
　個人別の報酬額については取締役会決議にもとづき、代表取締役社長がその具体的内容について委任をうけるものとし、その権限の内容は、各取締役の基本報酬の額および各取締役の担当事業の業績を踏まえた賞与の評価配分とする。
　取締役会は、当該権限が代表取締役社長によって適切に行使されるよう、指名報酬委員会に原案を諮問し答申を得るものとし、上記の委任をうけた代表取締役社長は、当該答申の内容に従って決定をしなければならないこととする。

f.当事業年度に係る取締役の個人別の報酬等の内容が決定方針に沿うものであると取締役会が判断した理由
　取締役の個人別の報酬等の内容の決定にあたっては、指名報酬委員会が原案について決定方針との整合性を含め総合的に検討をおこなっており、取締役会としてもその答申内容を尊重し、決定方針に沿うものであると判断しております。

## 【社外取締役のサポート体制】

常勤監査等委員又は、秘書室が連絡、資料の配布等を行っております。

## 【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<br>(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)

＜取締役会＞

当社取締役会は、月に1回定例開催し、案件に応じて臨時開催をして会社の業務執行を決し、取締役の職務執行を監督しております。当社取締役会は、五十嵐代表取締役社長が議長を務めており、佐藤常務取締役、平井常務取締役、谷垣取締役、葛西取締役、谷口取締役の監査等委員でない取締役6名及び監査等委員である平田取締役、恵島社外取締役、桑原社外取締役、樋川社外取締役4名で構成されております。

また、取締役と主要部門長が出席する経営会議及び取締役と営業部門が出席する営業会議を原則月1回開催し、経営状況と業務運営について審議を行い、経営判断の迅速化と適正化の向上に努めております。

当事業年度における活動状況は次のとおりです。

役 職 名 氏 名 出席状況
代表取締役社長 五十嵐　新 17回／17回(100%)
取締役 佐藤　公彦 17回／17回(100%)
取締役 谷垣　全彦 17回／17回(100%)
取締役 葛西　洋芳 17回／17回(100%)
取締役(常勤監査等委員) 平田　晴久 17回／17回(100%)
社外取締役(監査等委員) 渡邊　俊夫　4回／　4回(100%)
社外取締役(監査等委員) 恵島　克芳 16回／17回(94.1%)
社外取締役(監査等委員) 桑原　育朗 13回／13回(100%)

主な検討事項
・事業戦略
・年度事業計画及び予算
・決算及び業績予想
・リスクマネジメント
・コンプライアンス
・内部監査結果報告
・取締役会評価
・業務執行報告
・月次決算報告

＜監査等委員会＞

当社は監査等委員会を設置しており、取締役会による業務執行の監督及び監査等委員会による監査と監督を軸とする監査体制を構築しております。

当社の監査等委員会は、議長の常勤監査等委員である平田取締役、恵島社外取締役、桑原社外取締役、樋川社外取締役の4名で構成されております。監査等委員会が策定した方針や計画に従って取締役会や経営会議等に出席するほか、本社、主要事業所における業務及び財産の状況調査等を通じて取締役の業務執行を監査しております。

＜指名報酬委員会＞

当社は取締役及び執行役員の指名、報酬等に関する手続きの公正性、透明性、客観性を強化し、コーポレート・ガバナンスの充実を図るため、取締役会の諮問機関として指名報酬委員会を設置しております。

当社の指名報酬委員会は、恵島社外取締役を委員長として、五十嵐代表取締役社長、桑原社外取締役、樋川社外取締役の4名で構成されております。

## 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

当該体制は、当社の事業規模等を勘案し採用しているもので、それぞれの役割を果たすことで、コーポレート・ガバナンスが有効に機能するものと考えております。

当社では経営の意思決定・監督機能と業務執行機能を分離することにより、権限と責任の所在を明確にし、事業環境の急激な変化にも適切かつ迅速に対応できる機能的・戦略的な経営体制を構築し、業績向上を図ることを目的として、執行役員制度を導入しております。

## 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 | 法定期限前に発送 |
| 電磁的方法による議決権の行使 | インターネットによる議決権行使を採用 |

### 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 |
|---|---|---|
| IR資料のホームページ掲載 | 「株主・投資家の皆様へ」という記載場所を設定 | |

### 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 | 社会の一員としての行動規範を定めた「わかもと製薬行動憲章」が、あらゆるステークホルダーの立場を尊重したものと認識しており、全社員に順守を義務付けております。 |
| 環境保全活動、ＣＳＲ活動等の実施 | 地球環境・地域社会への影響を常に配慮し、相模大井工場では「環境管理マニュアル」を制定し、「ISO14001」環境マネジメントシステムにより環境保全活動を推進しております。 |
| 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 | 「わかもと製薬 行動憲章」において、株主、取引先、消費者、地域社会等あらゆるステークホルダーに対して、会社情報を適切に開示し、企業活動の透明性を高めることを方針としております。 |

## 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

内部統制システムの整備状況につきましては、「わかもと製薬　行動憲章」を制定し、実践指針として、「わかもと製薬コンプライアンス・プログラム規程」「ヘルプライン内部通報取扱規程」を定めているほか、取締役等を構成メンバーとするコンプライアンス委員会やコンプライアンス相談・連絡・ヘルプライン窓口を設置し、徹底に努めております。
2004年6月には信頼性保証部を設置し、医薬品の市販後の安全性情報管理と製商品の品質保証管理を強化するとともに、製品の研究開発から製造にいたるまでの各業務執行状況の社内監査についても一層の充実をはかっております。
2022年4月の改正個人情報保護法の施行に伴い、当社個人情報保護方針、関連規程を改定するとともに、個人情報保護法管理者選任、個人情報管理委員会設置など社内責任体制・推進体制を構築いたしました。
2006年5月に「内部統制基本方針」を制定し、2015年5月、2017年6月及び2018年8月に一部改正を行い、内部統制システムの監査体制の整備に努めております。
なお、当社は2018年8月23日開催の取締役会の決議により内部統制基本方針を一部改定し、以下のとおりとしております。

①当社の取締役および使用人の職務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
取締役および使用人が、すべての法律、行動規範および当社定款を遵守し、高い倫理観をもって行動するために、わかもと製薬行動憲章を制定し、実践指針としてコンプライアンス・プログラム規程を定めて、全社的なコンプライアンス体制を構築する。また、相談・連絡制度を設け、内部通報体制を整備する。
相談・連絡制度は、通報した者が通報を理由に不利益な取扱を受けることがないことをその内容に含むものとする。
コンプライアンス担当役員を統括責任者とするコンプライアンス委員会を設置し、組織横断的にコンプライアンスの推進、教育研修を行う。
内部監査部門として、社長直轄の内部監査室を置き、各業務部門における内部統制状況の監査を行う。
②当社の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
取締役の職務執行に係る情報を含む経営情報については、文書または電磁的媒体（以下、文書等という）に記録し、機密情報等取扱管理規程に則り適正な保存および管理を行う。また、情報システムにおける情報管理は情報セキュリティポリシー基本方針に基づいて整備する。
取締役は、これらの文書等を閲覧できるものとする。
③当社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制
事業を取り巻くリスクに対応するため、リスク管理基本規程を定め、社長を委員長とするリスク管理委員会を設置し、リスク状況の監視および軽減を行う。

各部門においては、業務執行上想定されるリスクについて、それぞれ社内規程・対応マニュアル等に基づきリスク対応の体制を整備する。
④当社の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
取締役会および経営会議を定期的に開催し、経営の執行方針、経営に関する重要事項を決定し、業務執行状況を監督する。
取締役会規程、職務権限規程、業務分掌規程等の社内規程を整備し、取締役の職務の執行が適正かつ効率的に行われる体制を構築する。また、電子決裁システムの導入等により意思決定の迅速化を行う。
⑤当社およ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
当社においては、子会社が存在しないため該当事項はありません。
⑥当社の監査等委員会の職務を補助すべき取締役および使用人に関する事項、当該取締役および使用人の取締役（監査等委員である取締役を除く。）からの独立性に関する事項
監査等委員会がその職務を補助すべき取締役および使用人を置くことを求めた場合には、当該取締役および使用人を配置する。
当該取締役および使用人を配置した場合には、取締役（監査等委員である取締役を除く。）からの独立性を確保した体制とする。
当該取締役および使用人は当社の就業規則等に従うが、当該取締役および使用人の指揮命令権は監査等委員会に属するものとし、異動・処遇（人事評価を含む）・懲戒等の人事事項については監査等委員会と事前協議のうえ実施するものとする。
⑦当社の取締役（監査等委員である取締役を除く。）および使用人が監査等委員会に報告をするための体制
取締役（監査等委員である取締役を除く。）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、当社に重大な影響を及ぼすおそれのある事実を発見した時はその事実を報告する。なお、監査等委員会へ報告した者が、当該報告を行ったことを理由として不利益な取扱を受けることがないようにする。
内部通報体制においては、監査等委員会も直接の窓口とする。
監査等委員会は、職務遂行上必要と判断した事項に関し、取締役（監査等委員である取締役を除く）および使用人に対して、報告および資料の提出を求めることが出来る。
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
監査等委員会は、代表取締役および取締役（監査等委員である取締役を除く。）と定期的に会合を持ち、経営方針の確認や監査上の重要事項について意見交換を行う。
監査等委員会は、会計監査人と定期的に会合を持ち、会計監査が実効的に行われているか意見交換を行う。
当社は、監査等委員がその職務の執行（監査等委員会の職務の執行に関するものに限る。）について、当社に対し費用の前払い等の請求をした時は、担当部署において審議の上、当該請求に係る費用または債務が当該監査等委員の職務の執行に必要でないと認められた場合を除き、速やかに当該費用または債務を処理するものとする。

### 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

反社会的勢力・団体に対しては、毅然とした態度で対処し、不当不法な要求には決して応じません。この旨を「わかもと製薬　行動憲章」に定めている他、公益社団法人「警視庁管内特殊暴力防止対策連合会」等に加入し、その他外部機関と連携し、社内体制の整備に努めております。

## Vその他

### 1．買収防衛策の導入の有無

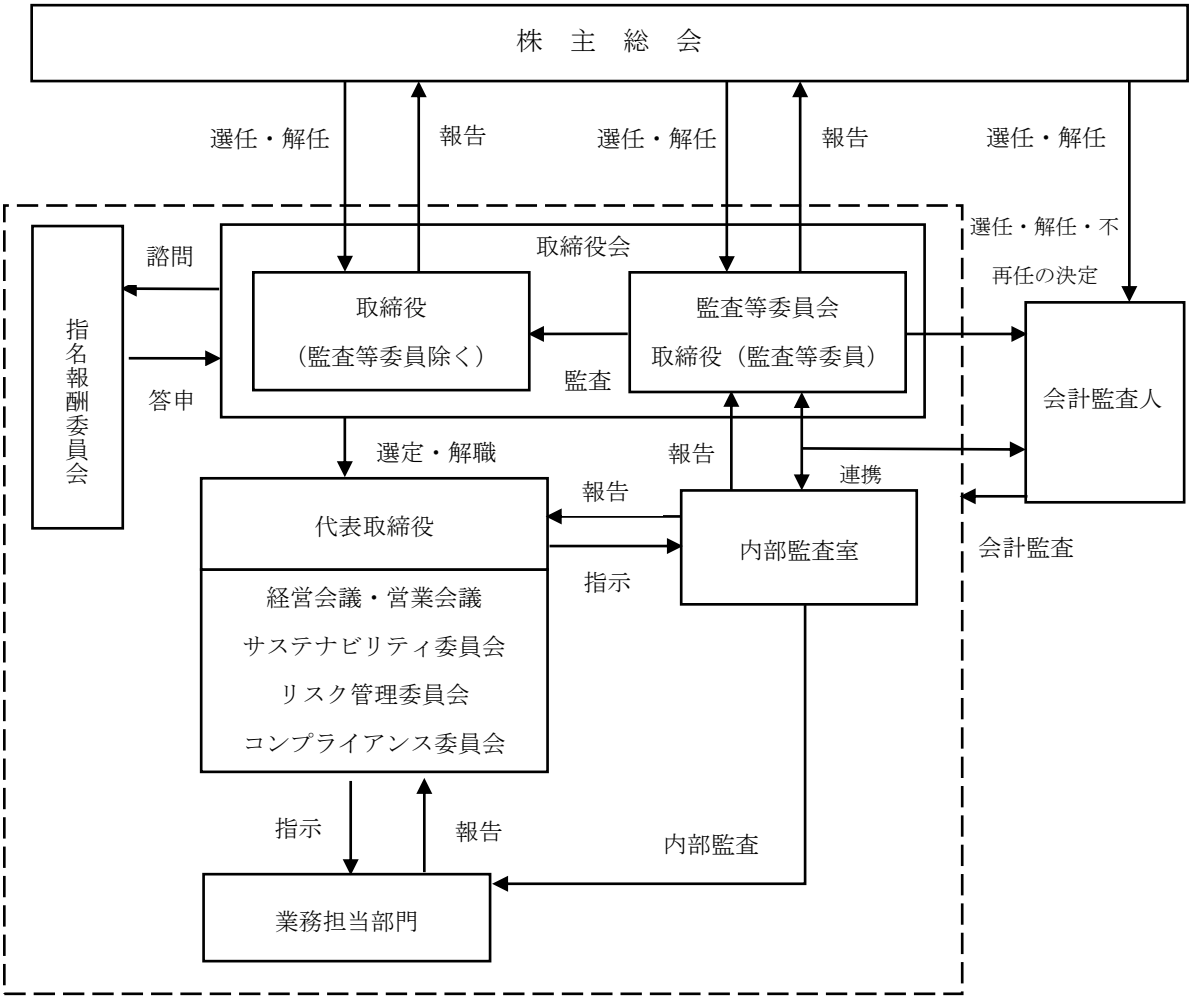
| | |
|---|---|
| 買収防衛策の導入の有無 | なし |

| 該当項目に関する補足説明 |
|---|

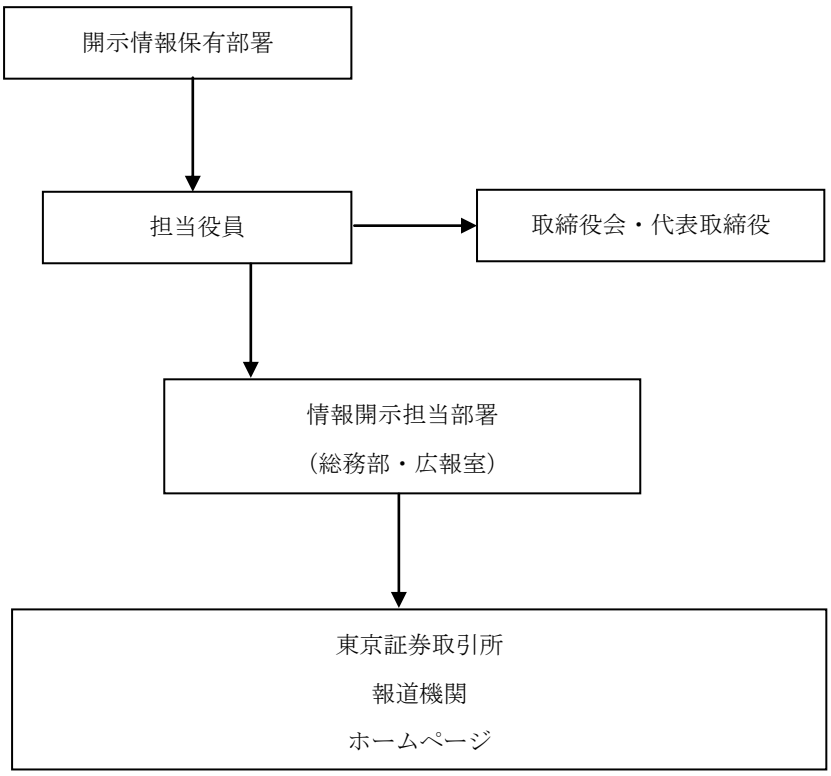
―――

### 2．その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

―――


株　主　総　会
選任・解任
報告
選任・解任
報告
選任・解任
選任・解任・不
再任の決定
取締役会
諮問
答申
指名報酬委員会
取締役
（監査等委員除く）
監査等委員会
取締役（監査等委員）
監査
会計監査人
選定・解職
報告
連携
報告
代表取締役
内部監査室
指示
会計監査
経営会議・営業会議
サステナビリティ委員会
リスク管理委員会
コンプライアンス委員会
指示
報告
内部監査
業務担当部門

# 適時開示体制概要　模式図



【当社取締役および執行役員のスキル・マトリックス】

| | 社外<br>独立 | 企業<br>経営 | 販売・<br>ﾏｰｹﾃｨﾝｸﾞ | ｸﾞﾛｰﾊﾞﾙ | 研究開発 | 生産・<br>品質保証 | 財務<br>会計 | 資本<br>市場 | 法務・<br>ﾘｽｸ管理 | 人財 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 五十嵐新　取締役 | | ○ | | | | | ○ | | ○ | ○ |
| 佐藤公彦　取締役 | | | ○ | | | | | | | ○ |
| 平井友行　取締役 | | ○ | | | | | ○ | ○ | | |
| 谷垣全彦　取締役 | | | ○ | ○ | | | | | | |
| 谷口誠　取締役 | | | | | | ○ | | | | |
| 葛西洋芳　取締役 | | | | | ○ | | | | | |
| 平田晴久　取締役<br>監査等委員 | | | | | ○ | | | | ○ | |
| 惠島克芳　取締役<br>監査等委員 | ○ | ○ | | | | | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 桑原育朗　取締役<br>監査等委員 | ○ | | | | | | | | ○ | |
| 樋川加奈　取締役<br>監査等委員 | ○ | | | | | | ○ | | | |
| 山﨑登　上席執行役員 | | ○ | ○ | | | | | | | |
| 真田博樹　執行役員 | | | ○ | | | | | | | |
| 吉田哲巳　執行役員 | | | ○ | | | | | | | |
| 小池瑞穂　執行役員 | | | | | | | ○ | | | |
| 林博章　執行役員 | | | | | | ○ | | | | |

各人保有スキルのうち、とりわけ強みのあるもの／当社事業との関連性が強いものを記載しています。