

# コーポレート・ガバナンス基本方針

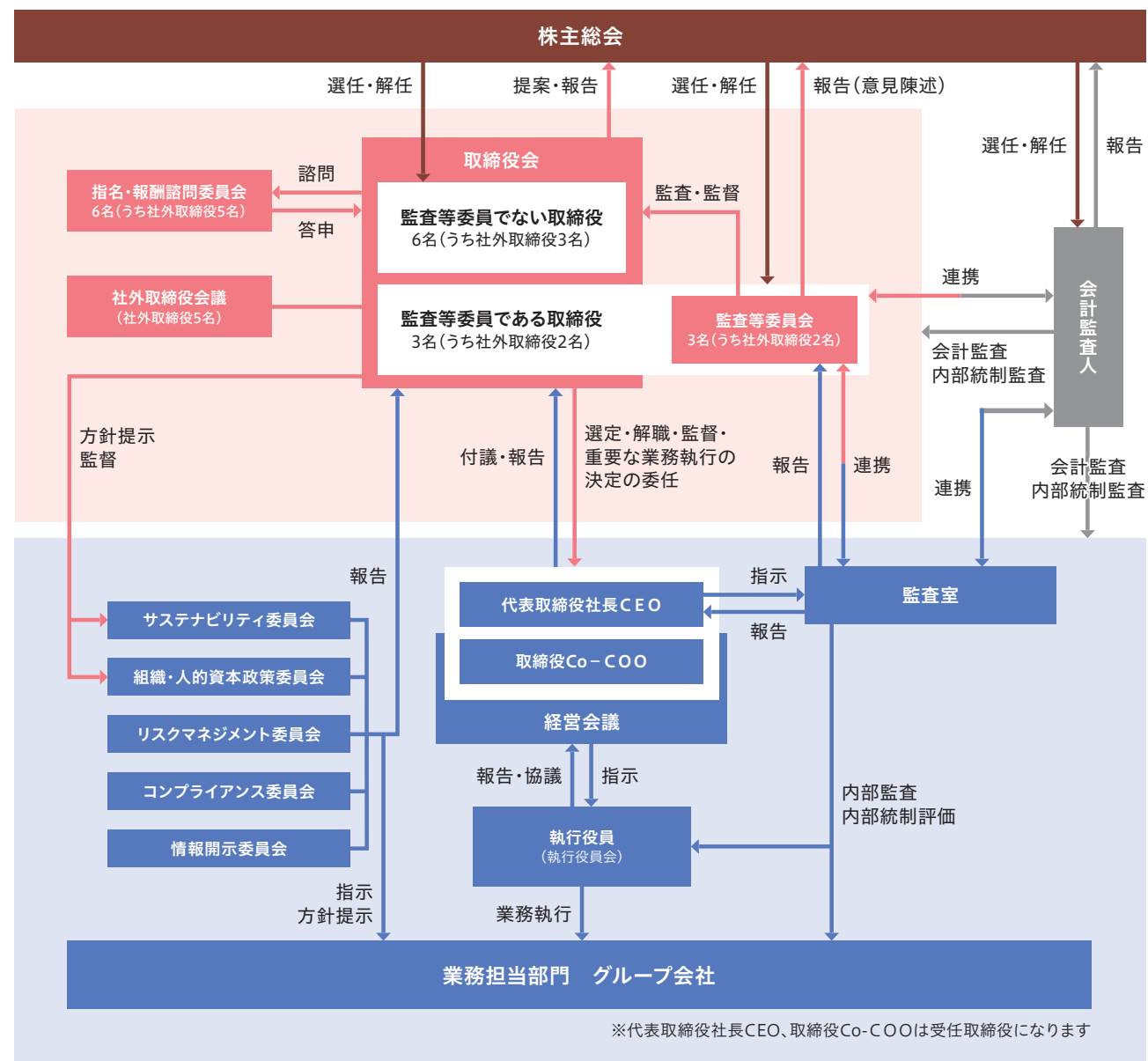
## 基本的な考え方

ツムラグループは、事業を行う上での原理・原則・理法であるプリンシプル「順天の精神」と、究極的に成し遂げる事業の志であるパーパス「一人ひとりの、生きるに、活きる。」を掲げ、経営理念「自然と健康を科学する」、企業使命「漢方医学と西洋医学の融合により世界で類のない最高の医療提供に貢献します」、これら基本理念に基づく経営を実践しています。持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図り、経営の健全性・透明性・公正性を確保し、迅速・果敢な意思決定を行うため、コーポレート・

ガバナンスの強化に努めることを基本方針としています。2017年6月より、取締役会の監督機能をより一層強化すべく、監査役会設置会社から監査等委員会設置会社に移行しています。経営の監督と執行の分離、取締役会構成員の過半数に社外取締役を選任することなど、経営監督機能の強化、経営体制の革新に努め、今後も「経営の透明性の確保」「経営の効率性の向上」「経営の健全性の維持」が実行できる体制の整備を継続して進めていきます。

「コーポレート・ガバナンス基本方針」の詳細は、コーポレートサイトをご参照ください  
<https://www.tsumura.co.jp/sustainability/governance/>

コーポレート・ガバナンス体制図 (2023年6月29日時点)



## 各委員会の2022年度の議論テーマ

### 取締役会

- (開催回数：18回、議長：加藤 照和)
- ・第1期 中期経営計画の進捗状況確認
- ・中国事業ビジネスにおける進捗モニタリングとフォローアップ
- ・パーパス・理念を体現する経営人財の養成
- ・戦略投資案件の進捗状況確認 (設備・R&D・M&A・DXを含めたシステム投資 など)
- ・取締役会の実効性評価および重点テーマの策定
- ・グループ会社のガバナンス強化に向けた議論
- ・情報開示の充実 など

### 指名・報酬諮問委員会

- (開催回数：8回、委員長：松井 憲一\*)
- ・株主総会に付議する取締役の選任・解任議案
- ・取締役会に付議する代表取締役の選定・解職原案
- ・取締役会に付議する執行役員候補者原案
- ・取締役および執行役員の選定方針、選定手続き
- ・取締役および執行役員の個人別報酬額原案
- ・役員報酬の構成を含む方針、決定手続き など

### 監査等委員会

- (開催回数：17回、委員長：大河内 公一\*)
- ・監査方針・計画
- ・会計監査人の再任、報酬
- ・株主総会の議案内容
- ・監査報告書の作成
- ・ホットライン相談状況 など

### 社外取締役会議

- (開催回数：13回、議長：松井 憲一\*)
- ・取締役会議題の事前説明
- ・取締役会の実効性評価のフォローアップ
- ・経営会議案件の説明
- ・中国事業ビジネスにおける進捗報告
- ・重要課題に対する討議 など

\*2023年6月29日開催の株主総会終結をもって退任

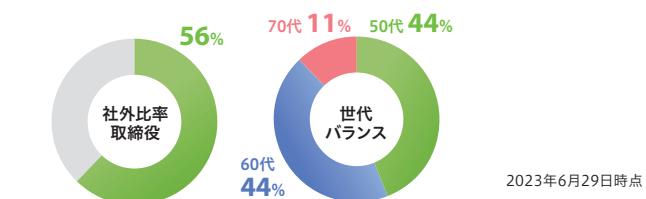
## 取締役の多様性に対する考え方

ツムラグループは、社会からの要請や市場環境の変化に合わせ、長期経営ビジョンや中期経営計画を策定し、その実現に向けてさまざまな施策に着手してきました。中でも、当社グループの価値創造サイクルとともに、経営の土台であるコーポレート・ガバナンスについては、常に正しくスピーディーな決断をするための体制を追い求め、進化させてきました。

現在では、取締役の過半数が社外取締役であり、企業経営の経験者や弁護士、公認会計士など、多様な視点か

ら重要事項への意思決定を行い、社内取締役の知見だけで判断することがないよう、実効性の高いガバナンス体制を構築しています。

今後も、持続的な成長を実現するために、コーポレート・ガバナンスの強化に取り組み続けていきます。



## サクセッションプラン

ツムラは、経営トップ (CEO) 選定を、最も重要な意思決定事項の一つとして認識しており、指名・報酬諮問委員会は、サクセッションプラン (後継者育成計画) 案の諮問を受け、取締役会に答申しています。次期、経営トップ (CEO) の育成に向けて、右記サイクルを回し、コーポレート・ガバナンス体制の充実・強化、実効性向上のため、取締役会では、適宜、監督、意見具申しています。

