

# コーポレートガバナンスと CSR 推進体制

## ガバナンス体制

当社は、経営の機動性・透明性の向上と経営監督機能の強化を重要な課題として位置付けています。そのため、取締役員数の削減、執行役員制度の導入、社内規定整備、委員会設置等、以下のような様々な施策と機構改革を実施しています。

## 取締役・執行役員・監査役

取締役員数については、取締役会の機能強化と迅速な意思決定を図ることを目的として、2006年5月開催の定時株主総会において13名以内から10名以内に定款変更を行いました。執行役員制度については、経営判断の迅速化、透明性、戦略性の向上を図ることを目的として2003年3月に導入しました。

さらに、経営における重要な意思決定は、主要な取締役・執行役員から構成される経営諮問会議において行い、重要な決議事項は取締役会において審議、決定されています。このように、経営の監督及び意思決定機能と業務執行機能の分離・分権化及びその双方の機能を強化することに努めてまいりました。

監査役制度については、2004年5月開催の定時株

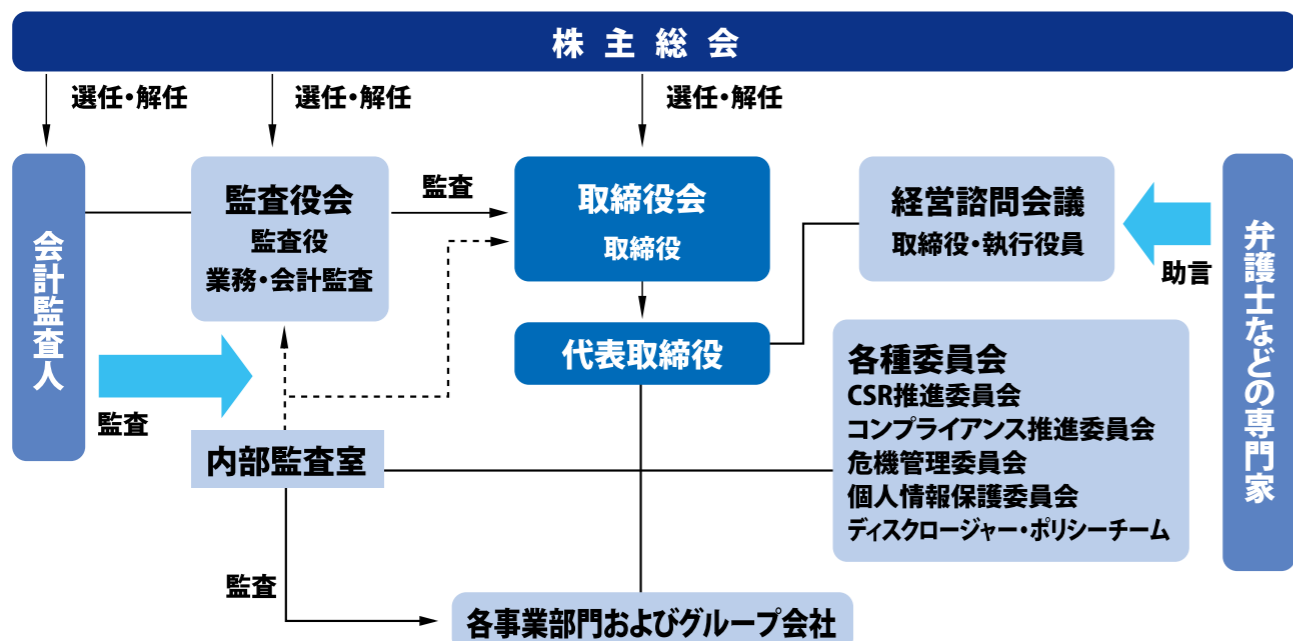
主総会において、これまでの4名の監査役のうち、半数の2名を社外監査役とする体制へと移行し、より公正な監査が実施できる体制にいたしました。さらに一層の経営監視機能を強化し、監査体制の強化を図るため、2006年5月開催の定時株主総会において監査役の員数を4名以内から6名以内に定款変更を行いました。監査役は取締役会に出席するほか、年最低6回以上監査役会を開催し、適宜必要に応じて会計監査人より監査状況に関する報告を受けます。

2009年度の開催状況は、取締役会9回、監査役会7回でした。

以上の通り、当社は監査役設置会社であり、監査役は4名で、うち2名が社外監査役です。社外監査役2名は、証券取引所の有価証券上場規程で定められている独立役員として届出しています。

## 内部監査

内部監査部門として内部監査室を設置し、専任担当者を増員しました。内部監査室は業務活動の有効性・適正性及び法令・定款に関するコンプライアンス等の適合性確保の観点から当社及びグループ各社の業務執行状況の監査を実施し、取締役会・監査役会への報告



を行い、相互連携を図るとともに、担当部門長及び担当取締役へ報告し、必要に応じて内部統制の改善指導及び実施の支援・助言を行っています。

## 会計監査

当社は、会計監査を担当する会計監査人として、あずさ監査法人と監査契約を結んでおり、正しい経営情報を提供するなど、公正な立場から監査が実施される環境を提供しています。業務を執行した指定社員・業務執行社員は3名で、その他補助として公認会計士3名、その他11名が任に当たり、いずれも継続監査年数については7年以内でした。

なお、あずさ監査法人及び指定社員・業務執行社

員と当社の間には特別な利害関係はありません。また、日常発生する法律問題全般に関して、必要に応じて、顧問弁護士からアドバイスを受けています。

## 内部統制システム

当社は、2006年5月の会社法施行に対応し、2006年5月の取締役会の決議によって内部統制基本方針を制定しました。企業活動に際しての法の遵守、企業倫理の高揚、コンプライアンス遵守の徹底及び経営の透明性向上に努め、コーポレートガバナンスの充実に努めながら、経営環境の変化に迅速に対応できる組織体制を構築することを重要な施策と位置付けています。

### 内部統制規定書 —久光製薬 内部統制基本方針—

久光製薬株式会社（以下、「当社」という。）は、「会社法」（平成18年5月1日施行）及び「会社法施行規則」（平成18年2月7日公布）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整備する。

- 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**  
取締役は、営業秘密管理規定その他文書に関する社内規定に基づき、株主総会議事録、取締役会議事録その他保存が必要とされる文書（電磁的記録を含む。以下同じ。）について、それぞれ保存を必要とする間、関連資料とともに閲覧可能な状態を維持する。
- 損失の危険の管理に関する規程その他の体制**  
当社の事業推進に伴う損失の危険（以下、「危機」という。）の管理については、危機管理マニュアルに基づき、危機の発生を未然に防ぎ又は発生した際の対応などの危機管理体制を構築するとともに、担当又は管掌の取締役及び執行役員が担当又は管掌する各部署ごとの危機管理の状況を監査し、その結果を定期的に取締役会に報告する。またこれに加えて、内部監査室が各部署ごとの危機管理の状況を監査し、その結果を定期的に取締役会に報告する。
- 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**  
久光成果目標制度（HAP制度）に基づき、取締役及び従業員が共有する全体的な目標を定め、この浸透を図るとともに、この目標達成のため取締役及び従業員の権限を明確化する裁決規定等に基づき各取締役・執行役員・従業員が業務を執行することとする。また、社内イントラネット、ERP（Enterprise Resource Planning）システム等、ITを活用したシステムによりデータ化することで、社内規定や業務連絡を即時に連絡できる体制又は定期的にその結果をレビューしダブルチェックを促進する体制を採用し、効率化を阻害する要因を排除又は低減するよう改善に努めることにより目標達成の確度を高め、当社及び当社グループ全体の業務の効率化を実現するように努める。
- 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**
  - 役員及び従業員が法令及び定款を遵守し、高い倫理・道徳観に基づきその職務を遂行するため、取締役会は「久光企業憲章」を制定し、これを遵守する。また、その徹底を図るため、「久光企業憲章」の小冊子を役員及び従業員に配布し、定期的に啓蒙・教育を行うとともに、コンプライアンス推進担当の取締役を室長とするコンプライアンス推進室を設置し、当社のコンプライアンスの取り組みを横断的に統括することとし、また、同推進室及び各事業所・部門に設置するコンプライアンスの部門推進リーダーを中心として従業員教育等を行う。
  - 法令上疑義のある行動について従業員が直接情報提供を行う手段として「久光ほっとライン」を設置する。
  - 内部監査室は、コンプライアンス推進室と連携し、当社のコンプライアンスの状況を監査する。これらの活動は定期的に取締役会及び監査役会に報告されるものとする。
- 当該株式会社並びにその親会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**
  - 当社グループ会社に対して、「久光企業憲章」と同様のコンプライアンスに関する規定の作成・遵守を求め、当社グループの取締役・従業員が一体となった遵法意識の醸成に努める。
  - 「海外および国内グループ法人運営マニュアル」の遵守、子会社社長会議での報告及び当社監査役による子会社監査等を通じて、個々の子会社の経営状況を把握するとともに、当社と子会社監査役（当社の取締役又は従業員が就任している場合も含む）間の意見交換等を通じて、情報の共有化に努める。
  - 当社取締役、執行役員、部門長及びグループ各社の社長は、各部門の業務執行の適正を確保する内部統制の確立と運用の権限と責任を有する。
  - 当社の内部監査室は、当社及びグループ各社の内部監査を実施し、その結果を担当部門長及び担当（又は管掌）の取締役に報告し、内部監査室は必要に応じて、内部統制の改善策の指導及び実施の支援・助言を行う。
- 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**
  - 監査役がその職務を補助すべき使用人（以下、「補助従業員」という。）を求めた場合には、取締役会と監査役との間で協議し（補助する業務の内容、期間、人数等の事項を含む。）、監査役の同意を得たうえで、取締役会は補助従業員を選任することとし、選任された補助従業員は監査役の職務を補助するものとする。
  - 内部監査室は、監査役会との協議により監査役の要望した事項の内部監査を実施し、その結果を監査役会に報告する。
- 前記6の使用人の取締役からの独立性に関する事項**  
監査役よりその業務に関して補助することを求められた従業員は、その業務に関して、取締役等の指揮命令を受けない。
- 取締役及び使用人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、執行役員及び各部門長は、監査役会に対して、法定の事項に加えて、当社及び当社グループに重大な影響を及ぼす事項、内部監査の実施状況、内部通報の体制における通報状況及びその内容を速やかに報告する。報告の方法（報告者、報告受領者、報告時期等）については、取締役と監査役会との協議により決定する方法によるものとする。
  - 従業員は、重大な法令違反、定款違反、その他会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実を発見した場合には、監査役に直接報告することができるものとする。
- 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**  
監査役会は、各業務担当取締役、執行役員、部門長及び重要な従業員からの個別ヒアリングの機会を定期的に設けるとともに、必要に応じて独自に弁護士及び公認会計士等の外部専門家に相談、依頼することができる。

## ガバナンスを支える各種委員会や社内組織・規程

### CSR 推進委員会・CSR 推進室

生産環境本部や総務部などで個別に実施していた環境・社会貢献活動を取りまとめて推進するため、2007年にCSR推進室を設置しました。また、CSR推進を行う組織として、CSR推進委員会の下に社内各部署からCSR推進委員を任命し、担当部署のCSRに関する情報収集、CSR施策の企画及び実施を担当しています。

### コンプライアンス推進委員会・コンプライアンス推進室

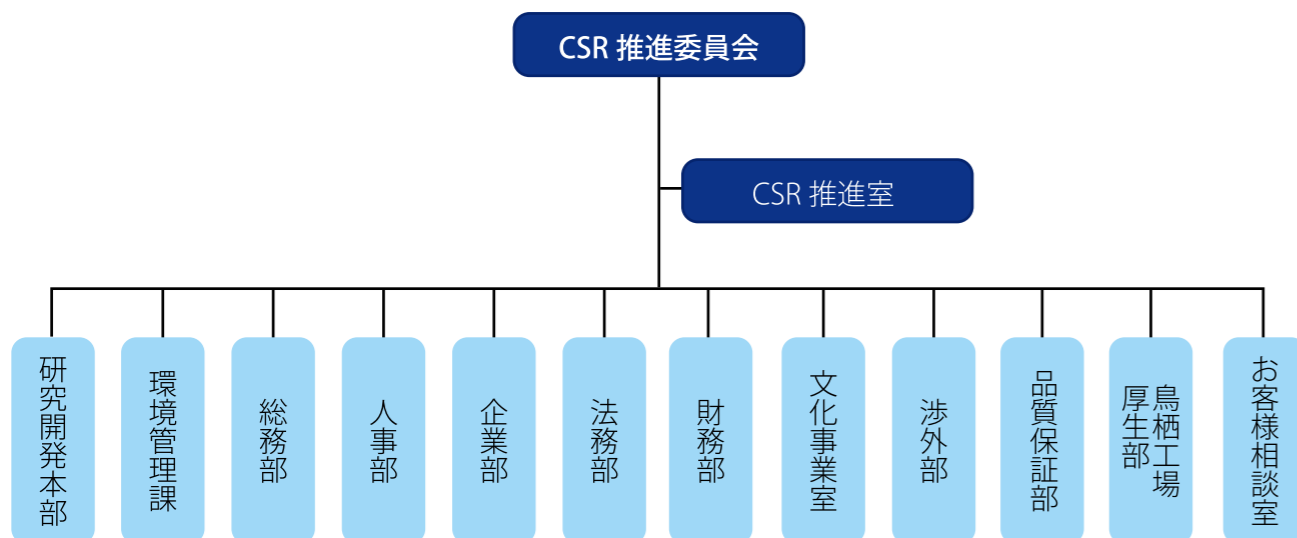
コンプライアンスの徹底と倫理性を確保するため、2002年6月に「久光企業憲章」を制定し、その推進にあたりコンプライアンス担当役員を推進委員長・推進室長とするコンプライアンス推進委員会及びコンプライアンス推進室を設置しました。国内外の株主、従業員、お客さま、地域住民というステークホルダーに対する責任と従業員の行動を示す「久光企業憲章」の重要性の認識と意識継続のため、役

員・従業員にハンドブックとして配布するとともに、高い倫理・道徳観、反社会的勢力に対する毅然とした対応方針に基づく行動の徹底に努めてきました。具体的には、2008年8月に法改正への対応や従業員の理解向上を目的とした「久光企業憲章」の改定を行うとともに、各部門にて「久光企業憲章」の読み合わせを実施し、さらに管理者研修にコンプライアンス研修を組み込むことで、全管理者への教育研修も行いました。

また、2002年の「久光企業憲章」の制定と同時に内部通報制度「久光ほっとライン」を開設し、社内ネットワークなどによる通報や相談を通じて社内のリスク情報を直接把握できるようにし、コンプライアンス違反の発見と抑止につなげています。

今後も継続して当社及びグループ各社における企業倫理、環境、個人情報保護など社会的責任にかかわるコンプライアンスのさらなる充実・維持強化を図っていきます。

## CSR 推進委員会体制図



## CSR 報告書を読む会の開催

社内におけるCSR活動の推進のため、「CSR報告書を読む会」を開催しました。社内情報の整理として作成した報告書を従業員とともに読むことで、CSR活動の理解を図りました。

## 危機管理委員会

経営リスクの未然防止及び危機発生時対応のため、危機管理委員会を常設し、対応マニュアルの整備とともに、必要に応じて委員会メンバーのトレーニングを行っています。

## 個人情報保護委員会

個人情報保護法の施行に対処すべく、個人情報取扱規定の社内施行とともに設置しています。個人情報を保護することを目的とした組織体制の整備と安全な運用・管理を講じるため、必要に応じて委員会を開催しています。

## ディスクロージャー・ポリシーチーム

法令及び上場ルールに則り、適時適切な会社情報の開示を行うために2001年4月に設置し、全役員・全従業員はディスクロージャー・ポリシー規定に基づき適時開示に努めています。

当社は、経営の透明性を高めるため、積極的な情報開示に努めるとともに、活発なIR(株主・投資家への広報)活動を通じて、株主及び投資家の皆さまとの円滑なコミュニケーションを図っていきます。



CSR 報告書を読む会

## 営業秘密管理規定・情報セキュリティ管理規定

情報システムの発展と社内利用の進展に伴い、営業秘密の定義を明確にし、IT機器や通信ネットワークを介したリスクに対応するため、営業秘密管理規定と情報セキュリティ管理規定を制定しています。管理者研修や新入社員研修で、情報システム操作を必須の教育として実施するとともに、社内電子掲示板に掲載して閲覧可能な状態にしています。また、情報システム部では、情報漏えいリスクや障がい回避するためのルールや仕組みを整備しています。

## 買収防衛に関わる基本方針の策定

2008年3月の取締役会において、当社株式の大規模買付行為などに対する対応策としての基本方針を決議し、5月に開催された株主総会で、2011年2月事業年度に関する株主総会までの延長が承認されました。

この基本方針は、医薬品製造業としての長期的な企業価値や株主共同の利益などを鑑み、適切な判断を担う独立委員会設置などにより経営権の乱用を防ぐものになっています。