

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

当社グループは、以下の経営理念に基づき、社会から預かった資産・資源(人・物・金・情報等)を有効に活用し、社会に益を提供し続け、社会に貢献する必要があることを自覚します。そのために、コーポレートガバナンスの強化を経営の最重要課題の一つとして位置づけ、健全で透明性が高く、収益力のある効率的な経営を推進することを目的としております。

経営理念

私たちは、まごころを込めて親切に應對し、地域社会に貢献します。

私たちは、社員一人ひとりの幸福、お客様一人ひとりの幸福、そして、あらゆる人々の幸福を願い、笑顔を増やします。

「スギ薬局グループ コーポレートガバナンスに関する基本方針」については、以下の当社ウェブサイトに掲載しております。

(<https://www.sugi-hd.co.jp/csr/report/index.html>)

【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】

当社は、コーポレートガバナンス・コードの全ての原則を実施しております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

2021年6月の改訂後のコードに基づき記載しています。

【原則1 - 4 政策保有株式】

取得・保有に関する方針

1. 当社は企業価値向上に向けて、戦略上重要な協業及び取引関係の維持発展が認められる場合を除き、原則として政策保有株式を保有しません。

2. 保有する株式については、保有の合理性について定期的に検証を行い、毎年取締役会で確認を行うものとし、その検証内容の概要を開示します。なお、保有意義の薄れた株式については、当該企業の状況を勘案した上で、段階的に売却をすすめます。

3. 保有する株式の議決権行使については、当該企業の経営方針を尊重した上で、当社の中長期的な企業価値向上に資するものであるかを議案毎に確認し、総合的に判断します。

4. 当社の株式を保有している企業と、経済合理性を欠くような取引は行いません。また、当該企業から株式の売却の意向が示された場合には、その売却を妨げません。

取締役会での検証内容

2024年2月末日時点で保有する政策保有株式について、取締役会において個別銘柄毎に検証を行い、現状保有する株式については、その保有意義を確認しております。

【原則1 - 7 関連当事者との取引に関する方針】

関連当事者との取引にあたっては、企業価値及び株主共同の利益を害することのないよう、以下のとおり定めております。

1. 取締役が競業取引及び利益相反取引を行う場合は、当該取引につき重要な事実を開示し、事前に取締役会の承認を得るものとします。なお、取締役が当該取引を行った場合は、遅滞なく、当該取引についての重要な事実を取締役に報告するとともに、取引終了後速やかに取締役会へ報告するものとします。

2. その他の関連当事者との取引のうち、重要な取引については、その取引条件及びその決定方法の妥当性に関して取締役会で審議し決定します。

【補充原則2 - 4 多様性の確保】

ダイバーシティを念頭に置いた場と機会の創出

当社グループは、ダイバーシティ(多様性) & インクルージョン(包摂性) = (個々の違いを受け入れ、認め合い、活かしていく)の拡大に向けて、真剣に取り組んでまいります。

単身赴任選択制度の導入

2022年度より、リモートワークが可能な社員を対象に、「出張 + リモートワーク」か「単身赴任」かを選択できる単身赴任選択制度(CHOISE)を導入しました。単身赴任によって、制限されてきた家族との関わりや、時間・場所に囚われない多様な働き方を実現し、優秀な人材の確保・育成を推進していきます。

人生100年時代を見据えた勤務制度

正社員は65歳までの定年延長、契約社員、パートナー社員は70歳までの定年延長制度に改定しました。さらに70歳～75歳までは体力・健康面を踏まえ、短時間勤務のシニアパートナー社員として勤務を可能としました。

スグスマイル株式会社の活動

企業在籍型職場適応援助者11名、障がい者職業生活相談員25名が、障がいがある方の業務指導や日常のサポートを行い、障がいがある社員296名が全国9拠点で活躍しています。店舗では巡回清掃や店舗清掃、商品陳列業務を、本社では送付物の仕分けや清掃、商品出荷による物流

支援に携わっています。

女性管理職比率の向上

多様なお客様・患者様ニーズに対して、女性社員を含めた多様性のあるアイデア・視点でサービス開発を行うことは、当社グループの持続的成長にとって欠かせません。そこで、当社グループでは、2029年度末までに「女性管理職比率30%」の目標を達成すべく、人材育成の強化と社内環境の整備に取り組んでいます。

産休・育休・短時間勤務制度の充実

妊娠・出産、育児に関する様々な支援制度を用意し、仕事と育児を両立できる職場環境を目指しています。

産休・育休の充実に加え、復帰後も働きやすい育児短時間勤務制度を導入しています。中学3年生を終えるまで制度の適用が可能で、育休後も復帰しやすく、働き続けやすい職場環境を創っています。また、女性がさらに活躍できるように、「男性育児休業取得率」の向上にも注力しています。目標の30%を大きく上回り、さらなる向上を目指しています。

プラチナくるみん

株式会社スギ薬局において「基準適合認定一般事業主」の認定事業主マーク(プラチナくるみんマーク)認定を取得しています。

当社の人財の多様性や育成方針については、以下のウェブサイトに掲載している統合報告書にて開示しております。

(<https://www.sugi-hd.co.jp/csr/report/index.html>)

[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]

当社は、確定給付型の企業年金を導入しておりません。

なお、社員の安定的な資産形成のため、確定拠出年金制度を導入しております。

[原則3 - 1 情報開示の充実]

() 経営理念、経営計画

当社の経営理念については、当報告書 の1「基本的な考え方」及び以下の当社ウェブサイトをご参照ください。

(<https://www.sugi-hd.co.jp/csr/management/index.html>)

当社の中期経営計画については、以下のウェブサイトに掲載している統合報告書にて開示しております。

(<https://www.sugi-hd.co.jp/csr/report/index.html>)

() コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針

当報告書 の1「基本的な考え方」をご参照ください。

() 取締役会が取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続

1. 取締役の報酬は、株主総会で決議された報酬限度額の範囲内で、指名・報酬委員会が審議を行い、取締役会から委任を受けた代表取締役が決定します。

2. 取締役の報酬は、業種を考慮し、適切な比較対象となる他社の報酬等の水準を参照しつつ、適正性を担保します。

3. 取締役の報酬は、定額報酬のほかに、事業年度ごとの会社業績にもとづく業績連動報酬及び譲渡制限付株式報酬で構成することにより、当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして機能させます。ただし、社外取締役については、その役割と独立性の観点から定額報酬のみとします。

() 取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続

取締役・監査役候補者と代表取締役以下の経営陣の選任・解任については、取締役会にて会社の業績等の評価を踏まえ、原則として委員の過半数が社外役員(社外取締役及び社外監査役)で構成される指名・報酬委員会における公正かつ透明性の高い審議をもとに、状況に応じて機動的に決定します。

取締役・監査役候補者と代表取締役以下の経営陣の選任は、性別や年齢、国籍の区別なく、それぞれの人格や見識等を十分に考慮した上で、各々の職務と責任を全うし、取締役候補者・代表取締役以下の経営陣については中長期的な企業価値向上に貢献できる者、監査役候補者については監査役として必要な見識、高い倫理観、公正さ、誠実さを有する者を選定します。なお、社外役員候補は、会社法上の要件に加え、当社の「社外役員独立性基準」を充足する者を選定します。また、それぞれの候補者の選任理由については、株主総会の招集通知等で開示します。

取締役・監査役候補者は、事前に指名・報酬委員会が審議するものとし、監査役候補者は、監査役会の承認を必要とするものとします。

なお、当社の「社外役員独立性基準」につきましては、当報告書 の1「独立役員関係」をご参照ください。

() 取締役会が取締役・監査役候補の指名を行う際の個々の選解任・指名についての説明

個々の取締役及び監査役の選任理由については、「株主総会招集ご通知」にて開示のうえ、以下の当社ウェブサイトに掲載しております。

(<https://www.sugi-hd.co.jp/company/governance/board.html>)

[補充原則3 - 1 サステナビリティについての取組み等]

サステナビリティ委員会・サステナビリティ基本方針

当社は、サステナビリティ経営の推進を目的に、代表取締役社長の諮問機関としてサステナビリティ委員会を設置しております。

また、ESG活動の推進を目的として、コーポレートブランディング部にサステナビリティ推進課を設置するとともに、以下の「サステナビリティ基本方針」の下、5つのテーマと16の重要課題(マテリアリティ)を設定し、各マテリアリティ毎に取組みを推進してまいります。

「サステナビリティ基本方針」

スギ薬局グループは、環境と社会の様々な課題に真摯に向き合い、企業活動をとおして、健康で元気な人を増やし、活力ある社会を実現するため、ステークホルダーの皆様と協働し、「地域社会」の持続可能な発展に貢献する企業を目指します。

「サステナビリティ経営を推進するための5つのテーマと16の重要課題」

1. 健康的なコミュニティ

(1) 手ごろで質の高いヘルスケアサービスへのアクセス向上

(2) 医療の安全性確保と医薬品の適正管理

(3) 生活の利便性向上と地域への支援

(4) 地域の健康教育と患者様支援

(5) 患者様の治療効果の向上

(6) 災害・防犯に対する強靱な社会づくり

2. サステナブルな取引関係

(1) 商品による豊かな暮らしへの貢献

(2) 商品の安全・安心の確保

(3) 責任あるサプライチェーンマネジメント体制の構築

3. 地球環境への貢献

- (1) 脱炭素社会の実現
- (2) 循環型社会の実現

4. 健康的な職場環境

- (1) 人財の育成
- (2) 健康で安全な働き方への改革
- (3) 多様な人財の活躍

5. コーポレート・ガバナンス

- (1) 個人情報保護と情報セキュリティの強化
- (2) コーポレート・ガバナンスの強化

なお、それぞれの取組みの詳細につきましては、以下のウェブサイトに掲載する統合報告書にて開示しております。

(<https://www.sugi-hd.co.jp/csr/report/index.html>)

健康経営

1. 健康経営の推進

当社グループは、社員の健康増進を経営的な視点で考え、戦略的に「健康経営」に取り組んでいます。「健康経営」に取り組む推進体制を整え、健康宣言を行い、健康経営戦略MAPを作成しました。スギ薬局グループは経済産業省と日本健康会議が共同で選出する「健康経営優良法人」に6年連続で認定されています。さらにホワイト500の認定に向けて取り組みを強化しています。

2. 健康経営宣言

経営理念(私たちは、社員一人ひとりの幸福、お客様一人ひとりの幸福、そして、あらゆる人々の幸福を願い、笑顔を増やします。)の源流は、社員の「幸福」を実現することにあります。

つまり、社員が「健康」で「働きがい」を持って「活き活き」と働くことができれば幸福を感じることができ、地域のお客様をも幸福にすることができる、という考えです。

この考えのもと、健康経営を推進していますが、人生100年時代に突入しようとしている今、社員をはじめ、すべての人々の「健康の維持・増進」に努めることこそが、地域の「かかりつけ薬局」を自負する当社グループの使命でもあります。

以上を踏まえて、社員が主体的に健康維持・増進に努め、社員の笑顔で地域の皆さまの笑顔も引き出せるような「健全な職場環境づくり」を推進することを宣言しております。

3. 健康経営推進体制

健康経営をさらに推進するために、社長を健康経営最高責任者とし、各子会社社長を推進の執行責任者とする事で、より機動的かつ柔軟に対応していくことができる体制としています。

なお、健康経営に関する取組みの詳細につきましては、以下のウェブサイトに掲載する統合報告書にて開示しております。

(<https://www.sugi-hd.co.jp/csr/report/index.html>)

TCFD提言に基づく情報開示

当社グループは、2021年12月に、FSB(金融安定理事会)により設立されたTCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)の最終報告書の趣旨に賛同しました。今後は、TCFDが推奨する枠組み(「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標及び目標」)に沿って情報開示を行い、気候変動問題に対する取り組みを推進し、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

TCFD提言に基づく情報開示については、以下の当社ウェブサイトをご参照ください。

(<https://www.sugi-hd.co.jp/sustainability/materiality/environment/tcdf.html>)

その他サステナビリティについての取組み等の詳細については、当報告書の「3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況」の「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の規定」及び「環境保全活動、CSR活動等の実施」、当社ウェブサイト並びに以下のウェブサイトに掲載している統合報告書をご参照ください。

当社ウェブサイト (<https://www.sugi-hd.co.jp/csr/>)

統合報告書 (<https://www.sugi-hd.co.jp/csr/report/index.html>)

【補充原則4 - 1 取締役会から経営陣に対する委任の概要】

取締役会は、実効性の高いコーポレート・ガバナンスの実現を通じて、その監督機能を発揮するとともに、公正な判断により最善の意思決定を行い、適切に権限を行使することで、持続的な企業価値向上をめざすものとします。

1. 取締役会は、法令、定款及び社内規程に基づく経営の重要な意思決定及び業務執行の監督を行います。
2. 取締役会は、自社の資本コストを的確に把握した上で、経営理念及び外部環境の変化を踏まえた経営戦略や経営計画を策定し、その概要を開示します。策定した経営戦略、経営計画については、毎年進捗状況等を確認・分析した上で、必要に応じて、事業ポートフォリオの見直しや新たな事業投資、出店及びシステム投資、並びに人材育成への投資などの経営資源の配分計画を含む修正を行います。
3. 取締役会は、事業子会社等を含む取締役及び経営幹部の発掘と育成を目的とした教育プログラムの策定・運用に主体的に関与します。また、経営理念や経営戦略等を踏まえ、同プログラムの内容や、同プログラム参加者のその後の配置・登用による育成を含め適切に監督を行います。
4. 取締役会は、法令、定款及び社内規程に基づき取締役会で決定すべき事項以外の業務執行について、その意思決定を代表取締役に委任します。
5. 取締役及び監査役は、取締役会への出席率として、80%以上を確保します。

【原則4 - 9 独立社外取締役の独立性判断基準】

当社の社外取締役の独立性判断基準につきましては、当報告書の1【独立役員関係】に記載の「社外役員独立性基準」をご参照ください。

【補充原則4 - 10 任意の仕組みの活用】

指名・報酬委員会は、取締役及び監査役の選定、並びに取締役及び監査役の報酬制度に関する審議プロセスの透明性と客観性を高めることを目的として設置しております。

- (1) 指名・報酬委員会は、委員3名以上で組織し、原則として、その過半数を社外役員(社外取締役及び社外監査役)で構成します。
- (2) 指名・報酬委員会の委員は、取締役会の決議により選任します。
- (3) 指名・報酬委員会は、取締役会又は監査役会の諮問に基づき、グループ各社の取締役及び監査役の指名に関する次の事項を審議します。
 - (ア) 株主総会に提出する取締役及び監査役候補選任に関する事項
 - (イ) 取締役及び監査役候補選任に関する方針・基準に関する事項
 - (ウ) 上記のほか、取締役会又は監査役会から諮問のあった事項
- (4) 指名・報酬委員会は、取締役会又は監査役会の諮問に基づき、株主総会で決議された報酬制度及び報酬限度額の範囲内で、取締役及び監査役の報酬に関する次の事項を審議します。
 - (ア) 取締役及び監査役の個別報酬に関する事項

- (イ)取締役及び監査役の報酬制度・水準の変更に関する事項
(ウ)上記のほか、取締役会又は監査役会から諮問・委任のあった事項

【補充原則4 - 11 取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方、並びに取締役の選任に関する方針・手続】

バランス、多様性及び規模に関する考え方

1. 取締役会は、専門知識や経験等のバックグラウンドが異なり、ジェンダーや国際性などを踏まえて、多様な取締役で構成します。員数は定款の定めに従い、以下の観点から最も効果的・効率的に取締役会の機能が発揮できる適切な員数を維持します。

- (1)経営の意思決定及び監督を行うために十分な多様性を確保できること
 - (2)取締役会において独立社外取締役による問題提起を含め、議論の活性化がはかれること
2. 社外での豊富な経験や専門性を当社の経営に活かすとともに、取締役会の監督機能強化と経営の透明性向上をはかるため、原則として3分の1以上を独立社外取締役とします。

スキルマトリックス

当社では、各取締役及び監査役の知識・経験・能力等を一覧化した「スキルマトリックス」を作成しており、「株主総会招集ご通知」及び以下のウェブサイトに掲載している統合報告書にて開示しております。

(<https://www.sugi-hd.co.jp/csr/report/index.html>)

【補充原則4 - 11 取締役・監査役の上場会社の役員の兼任状況】

取締役及び監査役の重要な兼職の状況につきましては、「株主総会招集ご通知」、有価証券報告書等で開示を行っております。

【補充原則4 - 11 取締役会全体の実効性について分析・評価した結果の概要】

取締役会の実効性評価

当社では、取締役会の更なる実効性確保及び機能向上を目的に取締役会の実効性評価を実施しております。

全取締役及び全監査役を対象に、取締役会の構成、取締役会の運営、取締役会の議題、取締役会を支える体制、経営戦略・課題などの実効性に関する自己評価アンケートを書面及びヒアリングで実施します。

その後アンケートの集計結果を踏まえ、取締役会において現状の評価結果及び課題を共有するとともに、今後の対応について建設的な議論を行います。

評価結果の概要

2024年2月期における実効性評価では、取締役会全体としての実効性は高いレベルで確保されており、DXを含む会社戦略及び中長期計画などについても適切に共有されていると評価しています。

なお、この調査において、より一層高い実効性を確保するために、経営上の機会・リスクに関する議論の更なる充実や、取締役及び取締役候補者に対するトレーニングの充実並びに取締役会がモニタリングするうえでの情報共有の充実などについて建設的な意見も提出され、それらについても取締役会で議論いたしました。

今後の取り組み

より一層高い実効性を確保するために、経済・環境・医療制度等の外部環境変化を踏まえた対応策の検討、取締役及び取締役候補者に対するトレーニングの充実、並びに法改正や制度改正等、最新情報の随時共有などを進めてまいります。

【補充原則4 - 14 取締役・監査役に対するトレーニングの方針】

社外取締役及び社外監査役に対しては、経営理念、経営計画、事業内容、財務、組織等について共有する機会を継続的に設けます。

取締役、監査役、主要事業子会社の取締役が新たに就任する際は、法律や財務、コーポレート・ガバナンス、リスクマネジメント等に関する研修を行います。また、就任後は、それぞれの責務や能力、経験等に合わせたトレーニング機会の提供・斡旋やその費用の支援を継続して行います。

【原則5 - 1 株主との建設的な対話を促進するための体制整備・取組みに関する方針】

当社は、株主との建設的な対話を通じ、中長期的な企業価値向上をめざします。

1. 経営理念、経営戦略、財務戦略、経営計画、業績、サステナビリティに関する考え方などに対する理解を得るため、IR活動の充実に努めます。
2. 対話全般については、代表取締役社長が統括し、適宜担当部門等と協議の上すめるものとします。
3. 株主との個別面談については、IR担当部門を窓口とし、株主の希望及び面談の目的等を踏まえて、合理的な範囲で適切に対応を行います。なお、株主の希望があれば、社外取締役を含む取締役又は監査役が面談に臨むことも検討します。
4. 株主との建設的な対話を促進するため、IR担当部門と関連部署は専門の見地に基づく意見交換や情報共有を定期的に行い、連携して対応を行います。
5. 株主との対話を通じて得た有用な意見・要望は、適宜取締役会等にフィードバックを行います。
6. 株主構造については定期的に調査を行い、その結果を踏まえ、株主に合わせた適切な方法により、コミュニケーションの充実をはかります。
7. 株主との対話にあたっては、法令及び関連規則等を遵守し、インサイダー情報を適切に管理します。

【原則5 - 2 資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

取締役会は、自社の資本コストを的確に把握した上で、経営理念及び外部環境の変化を踏まえた経営戦略や経営計画を策定し、その概要を開示します。策定した経営戦略、経営計画については、ROIC等に基づき毎年進捗状況等を確認・分析した上で、必要に応じて、事業ポートフォリオの見直しや新たな事業投資、出店及びシステム投資、並びに人材育成への投資などの経営資源の配分計画を含む修正を行うなど、資本効率を意識した経営を行います。

また、当社は、財務の健全性を担保した上、株主価値向上に資する「中長期的なROE向上」、「持続的・安定的な株主還元」、「成長のための投資」を展開します。当社は、ROEを持続的な株主価値の創造に関わる重要な指標とし、収益性の向上、総資産回転率等を常に改善し、中長期の継続的なROE向上を目指します。

当社の中期経営計画については、以下のウェブサイトに掲載している統合報告書をご参照ください。

(<https://www.sugi-hd.co.jp/csr/report/index.html>)

2. 資本構成

外国人株式保有比率

20%以上30%未満

【大株主の状況】 更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
株式会社スギ商事	22,577,000	37.42
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	6,615,600	10.96
合同会社スギアセット	3,019,000	5.00
CEP LUX - ORBIS SICAV	2,203,710	3.65
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505223	1,889,229	3.13
株式会社日本カस्टディ銀行(信託口)	1,772,500	2.93
株式会社ツルハ	1,272,000	2.10
THE BANK OF NEW YORK MELLON 140051	1,118,416	1.85
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505103	843,796	1.39
MSIP CLIENT SECURITIES	648,729	1.07

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 更新

- ・当社は、自己株式を3,011,460株保有しておりますが、上記大株主の状況からは除外しております。
- ・割合は自己株式を控除して計算しております。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム、名古屋 プレミア
決算期	2月
業種	小売業
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 更新	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

該当事項はありません。

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	監査役設置会社
------	---------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	7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 更新	7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 更新	4名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数 更新	4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
神野 重行	他の会社の出身者											
内田 士郎	他の会社の出身者											
高石 英明	他の会社の出身者											
大浦 佳世理	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

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
神野 重行			<p>神野氏は、長年にわたり、他企業において会社経営に携わり、経営に関する豊富な経験と知識に基づき、取締役会の審議において積極的な発言・提言を行っております。また、指名・報酬委員会の委員長を務めております。神野氏による、企業経営、事業戦略、組織・人材マネジメントに関する高い見識及び監督能力に基づく大所高所、独立した立場からの適切な監督と助言は、当社グループの更なる発展拡大に大きく寄与するものと判断し、社外取締役に選任しております。</p> <p>なお、当社が定める当報告書 の1[独立役員関係]に記載の「社外役員独立性基準」を満たしており、また、東京証券取引所が定める独立役員の要件を満たしているため、独立役員に指定しております。</p>
内田 士郎			<p>内田氏は、日米の公認会計士として培われた豊富な経験と高い知見を活かし、国内外の大手企業に対する経営指導を行われるとともに、複数の企業の経営を行ってまいりました。内田氏にはDX、企業経営、財務・M&A等について専門的な観点から取締役の職務執行に対する監督、助言等いただけるものと判断し、社外取締役に選任しております。</p> <p>なお、当社が定める当報告書 の1[独立役員関係]に記載の「社外役員独立性基準」を満たしており、また、東京証券取引所が定める独立役員の要件を満たしているため、独立役員に指定しております。</p>
高石 英明			<p>高石氏は、長年の大手総合商社での財務・海外経験等により培われた豊富な経験と高い知見を有しており、また、国内大手企業の社外取締役や社外監査役を歴任されております。高石氏には海外戦略、資本政策、各種財務戦略について専門的な観点から取締役の職務執行に対する監督、助言等いただけるものと判断し、社外取締役に選任しております。</p> <p>なお、当社が定める当報告書 の1[独立役員関係]に記載の「社外役員独立性基準」を満たしており、また、東京証券取引所が定める独立役員の要件を満たしているため、独立役員に指定しております。</p>
大浦 佳世理			<p>大浦氏は、国内外企業の大手製薬メーカーで勤務され、製薬業界における長年のグローバルな勤務により培われた豊富な経験と高い知見を有しております。大浦氏には大手製薬メーカーと連携した医療戦略の構築等について専門的な観点から取締役の職務執行に対する監督、助言等いただけるものと判断し、社外取締役に選任しております。</p> <p>なお、当社が定める当報告書 の1[独立役員関係]に記載の「社外役員独立性基準」を満たしており、また、東京証券取引所が定める独立役員の要件を満たしているため、独立役員に指定しております。</p>

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	5	0	1	1	0	3	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	5	0	1	1	0	3	社外取 締役

補足説明

指名・報酬委員会は、取締役及び監査役の選定、並びに取締役及び監査役の報酬制度に関する審議プロセスの透明性及び客観性を高めることを目的として設置しております。

- (1) 指名・報酬委員会は、委員3名以上で組織し、原則として、その過半数を社外役員(社外取締役及び社外監査役)で構成します。
- (2) 指名・報酬委員会の委員は、取締役会の決議により選任します。
- (3) 指名・報酬委員会は、取締役会又は監査役会の諮問に基づき、グループ各社の取締役及び監査役の指名に関する次の事項を審議します。
 - (ア) 株主総会に提出する取締役及び監査役候補選任に関する事項
 - (イ) 取締役及び監査役候補選任に関する方針・基準に関する事項
 - (ウ) 上記のほか、取締役会又は監査役会から諮問のあった事項
- (4) 指名・報酬委員会は、取締役会又は監査役会の諮問に基づき、株主総会で決議された報酬制度及び報酬限度額の範囲内で、取締役及び監査役の報酬に関する次の事項を審議します。
 - (ア) 取締役及び監査役の個別報酬に関する事項
 - (イ) 取締役及び監査役の報酬制度・水準の変更にに関する事項
 - (ウ) 上記のほか、取締役会又は監査役会から諮問・委任のあった事項

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の数	5名
監査役の数 更新	4名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

会計監査人による定期的な監査の際に、監査役及び監査室は、会計監査人との会合を設け、監査の計画及び結果の報告並びに意見及び情報の交換を実施しております。また、監査室による各部門の監査の都度、監査役は、監査室との会合を設け、監査の計画及び結果の報告並びに意見及び情報の交換を実施しております。

なお、会計監査人には、有限責任監査法人トーマツを選任しております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の数	3名
社外監査役のうち独立役員に指定されている数	3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	l	m
坂本 利彦	他の会社の出身者													
志村 俊明	他の会社の出身者													
安田 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 上場会社又はその子会社の非業務執行取締役又は会計参与
- c 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- d 上場会社の親会社の監査役
- e 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- f 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- g 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- h 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
- i 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)
- j 上場会社の取引先(f、g及びhのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- k 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)
- l 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- m その他

会社との関係(2) 更新

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
坂本 利彦			坂本氏は、国内企業において会社経営に携わり、経営に関する豊富な経験と知識を有しております。また、2012年5月から当社の監査役に就任し、当社の事業内容にも精通しております。坂本氏の企業経営に関する高い見識及び当社の経営全般に関する知見を活かして、客観的な立場から当社経営を適正に監査いただけるものと判断し、社外監査役といたしました。なお、当社が定める当報告書 の1[独立役員関係]に記載の「社外役員独立性基準」を満たしており、また、東京証券取引所が定める独立役員の要件を満たしているため、独立役員に指定しております。
志村 俊明			志村氏は、国内上場企業において要職を歴任され、また、国内外企業での監査業務により培われた豊富な経験と高い知見を有しております。志村氏には、当社の拡大事業であるDXや海外事業等を含め、客観的な立場から当社経営を適正に監査いただけるものと判断し、社外監査役といたしました。なお、当社が定める当報告書 の1[独立役員関係]に記載の「社外役員独立性基準」を満たしており、また、東京証券取引所が定める独立役員の要件を満たしているため、独立役員に指定しております。
安田 加奈			安田氏は、公認会計士及び税理士として、企業等に対する会計監査、上場企業の社外監査役及び社外取締役などの職域で幅広く活躍しており、安田氏には、会計・税務分野の高い専門性、及び法務、コンプライアンス、リスク管理に関する豊富な経験と独立した立場から厳格な監査を期待し、社外監査役といたしました。なお、当社が定める当報告書 の1[独立役員関係]に記載の「社外役員独立性基準」を満たしており、また、東京証券取引所が定める独立役員の要件を満たしているため、独立役員に指定しております。

【独立役員関係】

独立役員の数

7名

その他独立役員に関する事項

当社は、当社の適正なガバナンスにとって必要な客観性と透明性を確保するために、当社における社外役員（社外取締役及び社外監査役をいい、その候補者を含む）の独立性基準を以下のとおり定め、社外役員が次の項目を全て満たす場合、当社にとって十分な独立性を有しているものとみなしております。

1. 現に当社及び当社の関係会社（以下、併せて「当社グループ」という）の業務執行者（注1）ではなく、かつ就任前10年以内に業務執行者であったことがないこと。
2. 当社グループを主要な取引先としている者（注2）、又はその業務執行者でないこと。
3. 当社グループの主要な取引先（注3）、又はその業務執行者でないこと。
4. 当社の議決権の10%以上の議決権を直接又は間接的に保有している当社の大株主、又はその業務執行者でないこと。
5. 当社グループが総議決権の10%以上の議決権を直接又は間接的に保有している者の業務執行者でないこと。
6. 当社グループから役員報酬以外に多額の金銭その他の財産（注4）を得ているコンサルタント、公認会計士等の会計専門家及び弁護士等の法律専門家でないこと。なお、これらの者が法人・組合等の団体である場合は当該団体に所属する者を含む。
7. 当社グループから多額の金銭その他の財産（注4）による寄付を受けている者でないこと。
なお、これらの者が法人・組合等の団体である場合は当該団体に所属する者を含む。
8. 当社の会計監査人でないこと。なお、会計監査人が法人・組合等の団体である場合は当該団体に所属する者を含む。
9. 過去5年間において、上記2～8までに該当していた者でないこと。
10. 近親者（注5）が上記の2から8までのいずれか（6号及び8号を除き、重要な業務執行者（注6）に限る）に該当する者でないこと。
11. 社外役員の相互就任関係（注7）となる他の会社の業務執行者でないこと。

（注釈）

注1：「業務執行者」とは、株式会社の業務執行取締役、執行役、執行役員、業務を執行する社員、会社以外の法人・団体の理事、その他これらに類する役職の者及び会社を含む法人・団体の使用人等をいう。

注2：「当社グループを主要な取引先としている者」とは、次のいずれかに該当する者をいう。

・当社グループに対して商品又はサービスを提供している取引先グループ（直接の取引先が属する連結グループに属する者をいう、以下同様とする）であって、直前事業年度における当社への当該取引先グループの取引額が1,000万円以上かつ当該取引先グループの連結売上高又は総収入金額の2%を超える者。

・当社グループが負債を負っている取引先グループであって、直前事業年度末における当社の当該取引先グループへの負債総額が1,000万円以上かつ当該取引先グループの当該事業年度末における連結総資産の2%を超える者。

注3：「当社グループの主要な取引先」とは、次のいずれかに該当する者をいう。

・当社グループが商品又はサービスを提供している取引先グループであって、直前事業年度における当社の当該取引先グループへの取引額が1,000万円以上かつ当社の連結売上高の2%を超える者。

・当社グループに対して負債を負っている取引先グループであって、直前事業年度末における当社グループへの当該取引先グループの負債総額が1,000万円以上かつ当社の当該事業年度末における連結総資産の2%を超える者。

・当社グループが借入れをしている金融機関グループ（直接の借入先が属する連結グループに属する者をいう）であって、直前事業年度末における当社の当該金融機関グループからの借入金総額が当社の当該事業年度末における連結総資産の2%を超える者。

注4：「多額の金銭その他の財産」とは、個人の場合は、その価額の総額が直前事業年度において1,000万円以上、法人・組合等の団体である場合は、その価額の総額が当該団体の直前事業年度末における連結総資産の2%を超える者をいう。

注5：「近親者」とは、配偶者及び二親等内の親族をいう。

注6：「重要な業務執行者」とは、取締役、執行役、執行役員及び部長格以上の業務執行者又はそれらに準ずる権限を有する業務執行者をいう。

注7：「社外役員の相互就任関係」とは、当社の業務執行者が他の会社の社外役員であり、かつ、当該他の会社の業務執行者が当社の社外役員である関係をいう。

【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

その他

該当項目に関する補足説明

事業年度ごとの会社業績にもとづく業績連動報酬及び譲渡制限付株式報酬を導入する形で、当社の企業価値の持続的な向上を図ることを目的にインセンティブを付与しております。

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

事業報告においては、対象員数、報酬区分ごとの金額、総額に関して、全取締役の合計値とともに社外取締役分を内数で記載しております。

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

1. 取締役の報酬は、株主総会で決議された報酬限度額の範囲内で、指名・報酬委員会が審議を行い、取締役会から委任を受けた代表取締役が決定します。
2. 取締役の報酬は、業種を考慮し、適切な比較対象となる他社の報酬等の水準を参照しつつ、適正性を担保します。
3. 取締役の報酬は、定額報酬のほかに、事業年度ごとの会社業績にもとづく業績連動報酬及び譲渡制限付株式報酬で構成することにより、当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして機能させます。ただし、社外取締役については、その役割と独立性の観点から定額報酬のみとします。
4. 監査役の報酬は、定額報酬のみとし、株主総会で決議された報酬限度額の範囲内で、指名・報酬委員会が審議を行い、監査役会での協議により決定します。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役および社外監査役が出席する取締役会その他の会合に先立ち、議題に関する情報を提供するとともに、必要に応じて補足説明を行っております。その他適宜必要な情報を提供しております。

【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 (常勤・非常勤、報酬有無等)	社長等退任日	任期
杉浦 広一	顧問	業務全般に対する助言	【勤務形態】常勤、【報酬】有	2021/5/19	1年
杉浦 昭子	相談役	業務全般に対する助言	【勤務形態】常勤、【報酬】有	2018/5/17	1年

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数

2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)

業務執行は、業務分掌規程および職務権限規程に基づき行っており、取締役会は適宜報告を受けるほか、必要に応じてこれらの規程を見直しております。

監査役は、取締役会その他重要な会議に出席するほか、各種議事録、決裁書類その他重要な書類を閲覧するなどの方法により、取締役の業務執行を監査し、その結果を監査役会に報告しております。

経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名に関する方針と手続は以下のとおりです。

<方針>

・当社の取締役・監査役は、優れた人格、見識、能力および豊富な経験とともに、高い倫理観を有している者とします。さらに、当社の監査役のうち最低1名は、財務・会計に関する適切な知見を有している者とします。

・当社の持続的な成長および長期的な企業価値の向上に資する意思決定が行われるためには、取締役会・監査役会が知識、経験および能力を全体としてバランス良く備えて構成されるべきであるとの考え方に基づき、取締役・監査役の多様性および適正規模に配慮して候補者を決定します。

<手続>

・当社の全ての取締役は、毎年、株主総会決議による選任の対象とします。

・新任取締役・監査役の候補者は、指名・報酬委員会における公正、透明かつ厳格な審査および提案を受け、取締役会で決定します。

・経営陣幹部に解任すべき事由が生じた場合には、指名・報酬委員会における公正、透明かつ厳格な審査および提案を受け、取締役会で決定します。

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

当社は監査役設置会社であります。社外取締役2名、社外監査役3名を選任していること、取締役の任期が1年であること、任意に指名・報酬委員会を設置していることなど、指名委員会等設置会社の要素を取り入れたコーポレート・ガバナンス体制となっております。監査役設置会社、指名委員会等設置会社、あるいは監査等委員会設置会社にはそれぞれに利点があると認識しておりますが、現在のところ監査役設置会社が当社に適しているものと判断しております。

社外取締役には、他の会社の出身者や専門家を選任することとしており、その経験、知識を生かした独立した立場からの提言、助言等により、適正かつ妥当な意思決定に寄与しております。

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

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	法定の期限より、1週間程度早期に発送する方針であります。
集中日を回避した株主総会の設定	集中日を極力回避して設定する方針であります。
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可能としております。
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	議決権電子行使プラットフォームに参加しております。
招集通知(要約)の英文での提供	狭義の招集通知及び株主総会参考書類の参考英訳を作成し、東京証券取引所及び当社 ウェブサイトに掲載しております。

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
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	決算説明会を年間2回程度開催しております。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	金融機関主催のカンファレンスに年1～2回参加しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	決算情報を始めとするリリース内容を随時掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	株主との建設的な対話を促進するため、IR担当部門を設置しております。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 更新

補足説明

国際的な人権課題への意識の高まりと企業の社会的責任を踏まえ、当社グループでは以下の「スギ薬局グループ人権方針」を策定し、サプライチェーンにおいて当社グループが責任を果たしていくべく体制整備を開始しました。

【スギ薬局グループ 人権方針】

スギ薬局グループは、地域の皆様に対して、健康で豊かな生活を支え、笑顔あふれる社会への貢献を目指し、企業活動を行っています。

スギ薬局グループは、「まごころを込めて親切に対応し、地域社会に貢献します。」「社員一人ひとりの幸福、お客様一人ひとりの幸福、そして、あらゆる人々の幸福を願い、笑顔を増やします。」という経営理念を実践すべく、この人権方針(以下「本方針」といいます。)を策定し、取り組みを進めます。

1 国際規範の支持と人権の尊重

スギ薬局グループは、国際人権章典憲章や労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関(ILO)宣言に規定されている人権を理解し、国連で採択された「ビジネスと人権に関する指導原則」を始めとする国際規範を支持し、これらの国際規範に従って人権尊重への取り組みを実施します。また、スギ薬局グループは、事業活動を行う国や地域の法令を遵守します。国際的に認められた人権と事業活動を行う国や地域の法令に矛盾がある場合は、国際的に認められた人権の原則を最大限尊重するための方法を追求します。

2 ガバナンス・推進体制

スギ薬局グループは、代表取締役社長の諮問機関であるサステナビリティ委員会にて、人権尊重の取り組みを進めます。

3 人権デュー・ディリジェンスの実施

スギ薬局グループは、国連により承認された「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、人権への悪影響を特定し、予防し、軽減し、対処方法を説明するために、人権デュー・ディリジェンスを実施します。

4 ステークホルダーとのエンゲージメント

スギ薬局グループは、人権への影響を受けるステークホルダーの視点を踏まえて人権課題に取り組むために、関連するステークホルダーと継続的に対話を図り、人権課題の理解や改善・解決に努めます。

5 通報窓口・苦情処理(人権侵害に対する救済メカニズムの構築)

スギ薬局グループは、組織的又は個人的な法令違反行為や不正行為などの抑制と是正を図ることを目的に、内部通報制度を構築し、社内規定に基づいて運用します。内部通報の窓口としてコンプライアンス相談窓口をグループ内及び社外の弁護士事務所を設置し、社員が匿名でも相談できる体制を整備するとともに、通報者への不利益な取扱いを禁止します。また、外部のステークホルダーとの関係でもお客様相談窓口の設置により、適切な救済へのアクセスを確保し、あらゆるステークホルダーに対して人権侵害に対する救済メカニズムを構築します。

6 教育・啓発

スギ薬局グループは、全社員に対して本方針の実施に必要な教育・啓発を実施します。

7 モニタリング・情報開示

スギ薬局グループは、人権課題への取り組みを継続的にモニタリングし、必要に応じて是正していきます。また、人権課題への取り組みについて社内外へ定期的に情報開示を実施します。

8 社内外の専門家との協力

スギ薬局グループは、人権デュー・ディリジェンスの実施、救済メカニズムの構築、その他本方針の実施において、社内外の専門家と協力し、専門的知見を踏まえてこれを行います。

9 人権課題への取り組み

スギ薬局グループは、以下の課題に対して重点的に取り組みます。

1)適切な賃金の確保

法定最低賃金を遵守し、不当な賃金の減額は行いません。

2)適切な労働時間の管理

労働時間や休憩時間を適切に管理し、残業を前提としない勤務体制に取り組みます。

3)安全で衛生的かつ健康的な労働環境の提供

社員が安全で働き甲斐のある職場で活躍できるよう、衛生的かつ健康的な労働環境の提供に努めます。

4)社会保障を受ける権利の尊重

健康保険や年金、社会福祉制度などの仕組みによる社会保障を受ける権利を尊重します。

5)非人道的な扱いの禁止

職場において、相手に精神的苦痛や不快な思いを与え、また職場環境に悪影響を及ぼすハラスメント行為(セクシュアルハラスメント・パワーハラスメント・マタニティハラスメント・モラルハラスメントなど)を含め非人道的な扱いを一切行わず、このような扱いを許しません。

6)強制労働及び人身取引の禁止

強制労働や人身取引を禁止します。

7)児童労働の禁止

法定の最低就業年齢に満たない者を雇用しません。

8)結社の自由の尊重

社員の結社の自由を侵害しません。

9)外国人労働者の差別の禁止

外国人であることを理由とした賃金、労働時間その他の労働条件における差別を禁止します。

10)テクノロジー・AIに関する名誉棄損・プライバシーの侵害の防止

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

インターネットや ICT、AI の普及に伴う人々の名誉棄損・プライバシー侵害や差別を防止します。

11) プライバシー及び個人情報の保護

私生活、家族、住居、又は通信に対して恣意的、不当、又は違法に干渉したり、私生活上の事実情報、非公知情報、又は一般人なら公表を望まない情報を公開したりしません。特に個人情報について、本人の了承を得ずに、取得、保管、公開又は第三者への提供を行いません。

12) 商品・サービスの品質・安全性の確保及び消費者の安全と知る権利

商品・サービスの品質及び安全性を高め、真にお客様に満足されるよう、事故の防止に努めます。

万が一、商品・サービスに関して事故や問題が生じた場合には、事の大小にかかわらず正確に事実を把握し、敏速に対応します。また、製品表示等における不当表示を許容せず、消費者の知る権利を尊重します。

13) 差別の禁止

人種、性、宗教、信条、国籍、身体、病気、学歴、年齢その他の非合理的な理由による差別は、いかなる場合であっても、これを一切行わず、このような差別を許しません。

14) ジェンダーに関する差別の禁止

LGBT など、性的指向や性自認におけるマイノリティ当事者への差別を禁止します。

15) 表現の自由の尊重

外部から干渉されることなく意見をもち、求め、受け取り、伝える権利を侵害しません。

16) 先住民族、地域住民の権利の尊重

事業活動において、先住民族や地域住民の人権を侵害しません。

17) 環境及び気候変動への配慮

事業活動において、環境を破壊したり、大気・土壌の汚染や水質の汚濁を引き起こしたりすることのないよう、環境及び気候変動に配慮します。

18) 知的財産権の尊重

個人や企業に属する知的財産権を侵害しません。

19) 賄賂・腐敗の禁止

事業活動において、不正、違法若しくは背任にあたるような行為を引き出す誘因として、贈与、融資、謝礼、報酬その他の利益を供与若しくは受領すること又は受託した権力を個人の利益のために用いることを禁止します。

20) サプライチェーン上の人権の尊重

企業のサプライチェーン上で発生する全ての人権侵害を許容せず、その防止に努めます。

地球環境への貢献

1. 脱炭素社会の実現

(1) 再生可能エネルギーへのシフト

再生可能エネルギーへの転換を実施すべく、店舗において、太陽光パネルによる発電システムの導入を推進していきます。オンサイト型コーポレートPPA(第三者所有型)の活用を通じて再生可能エネルギーの導入を計画し、順次導入を開始しています。2030年CO2削減目標を達成すべく、オンサイト型だけでなく、オフサイト型PPA、自己託送型の活用にも積極的に取り組んでいます。

(2) 化石燃料の消費削減

社有車における化石燃料の消費削減につなげるべく、EV(電気自動車)の導入を開始しました。今後もハイブリット車だけでなく、EVの導入を拡大してまいります。また、急ブレーキや急発進など車の運転状況をチェックする仕組みを導入しており、安全性確保と化石燃料の消費削減の両立を図ってまいります。

(3) 省エネ設備の導入・使用電力の削減(省エネ)

店舗や本社、各事務所の温度のきめ細かい管理、空調の定期清掃を実施し、使用電力の削減に努めています。また、2013年度から全店舗LED化に向けて取り組みを進めていますが、老朽化したLED設備を順次入れ替えすることにより、さらなる電力消費量の削減、CO2排出量の削減につなげてまいります。

(4) 「ホワイト物流」推進運動の自主行動宣言を提出

国土交通省、経済産業省、農林水産省が提唱する「ホワイト物流」推進運動の趣旨に賛同し、持続可能な物流の実現に向け、2021年8月1日に自主行動宣言を提出しました。

2. 循環型社会の実現

(1) プラスチックに対する資源循環の取り組み

ペットボトルの「ボトルtoボトル」水平リサイクルを開始

当社グループは、サプライチェーン企業の皆様と協同し、使用済みペットボトルを回収してペットボトルに再生する「ボトルtoボトル」水平リサイクルの取り組みを開始しました。愛知県、埼玉県内の数十店舗において、ペットボトルの回収拠点としての役割を担い、2023年度以降は、全国の店舗に拡大しています。

「おくすりシートリサイクルプログラム」実証実験への参画

第一三共ヘルスケア株式会社が主催し、テラサイクルジャパン合同会社と共同で横浜市にて開始した、日本初となる使用済み「おくすりシート」(PTPシート)の生活者参加型リサイクルプログラムの実証実験に、当社グループの横浜市2店舗が回収拠点として参画しています。

(2) プラスチックの削減

レジ袋有料化への取り組みを継続しており、レジ袋の使用量の削減を目指しています。

(3) 衣料品、繊維用品に対する資源循環の取り組み強化

使用済みユニフォームを店舗什器に再生

当社グループは、廃棄衣料品を原料としたサステナブルなボードであるPANECO@を導入しました。店舗従業員の使用済みユニフォームを回収し、それをPANECO@にし、店舗什器に再生しています。

繊維、衣料品の回収拠点としての役割

愛知県岡崎市の株式会社鈴六様と連携し、岡崎市のスギ薬局店舗で衣料品の回収を実施しております。

(4) 食品に対する資源循環の取り組み強化(フードロス削減)

てまえどり運動

関連省庁、JACDS加盟企業と共に、『てまえどり』の取り組みを実施しています。

この取り組みでは、すぐに召し上がる予定で食品をご購入されるお客様に対し、手前に置いてある商品から選んでご購入いただくことを促すことによって、食品ロスの削減を目指しています。

併せて、食品見切り基準変更による売り切り促進、パンの在庫基準見直しによる過剰在庫の低減、食品自動発注の導入による在庫数の適正化促進を通じて、食品廃棄率の低減に向けた取り組みを促進します。

期限間近食品に対する売り切り強化

見切りシール発行機を導入することで、期限切れ間近の食品を売り切るための店舗作業負担を軽減し、生産性を向上しております。本取り組みを通じて、期限間近食品に対する売り切りの強化を行っています。

フードバンクへの寄贈

安全に食べられるにも関わらず、期限切迫や包装の破損などの理由で、販売できない食品をフードバンクに寄贈する活動を開始しました。必要としている施設や団体、困窮世帯に無償で提供されることで、社会課題を解決しつつ、食品ロス、廃棄の削減にもつなげていきます。

フードドライブの実施

行政と連携して行う様々なイベントにおいて、フードドライブを実施しました。今後は、イベントだけでなく、店舗においても実施し、地域の皆様と協力して課題対応できるよう活動を広げていきます。

フードドライブとは、家庭等で余っている食べ物を持ち寄り、それらを取りまとめた地域の福祉団体や施設、フードバンクなどに寄付する活動です。

(5) 給水ステーション設置で海洋プラスチックゴミ削減へ

TEAM EXPO2025(大阪・関西万博)において共創パートナー企業が行う、ステハジプロジェクト「みんなで広げる給水スポット」チャレンジに賛同し、共創メンバーにも参画しています。給水ステーションの設置を通じて、プラスチックペットボトルの削減、海洋プラスチックごみの削減への貢献を目指します。

(6) 健康×生物多様性×デジタル

歩数計アプリのスギサボwalkを活用したイベント「スギグリーンウォークチャレンジ」を開

	<p>催しました。歩数ラリー達成の人数に応じた環境団体への寄付に加え、絶滅危惧種の動物に関する情報を配信するなど、生物多様性の普及啓発に取り組んでいます。</p> <p>(7)水資源の保全に向けた水使用量の見える化 事業活動における水資源の保全に向けた取り組みのため、2022年度から水の使用量の見える化を行いました。今後は、水使用量の経時推移や店舗タイプ(規模、サービス)別の比較、分析を実施し、水資源の保全に向け、効果的な対策を実施してまいります。</p> <p>なお、それぞれの取組みの詳細等につきましては、以下のウェブサイトに掲載する統合報告書にて開示しております。</p> <p>(https://www.sugi-hd.co.jp/csr/report/index.html)</p>
<p>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</p>	<p>当社は、公正かつ透明性の高い経営の実現に向け、サステナビリティ委員会内に開示委員会を設置し、法令及び関連規則等を遵守した上で、適時適切に情報開示を行います。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 株主をはじめとするステークホルダーが当社への理解を深めるために有益な情報については、財務情報・非財務情報にかかわらず、積極的に開示を行います。 2. 開示にあたっては、株主をはじめとするステークホルダーがアクセスしやすい方法で行います。 3. 特に海外投資家への情報開示の観点から、会社概要、経営戦略、中期経営計画、予算、業績推移、株主総会の招集通知、コーポレートガバナンスに関する基本方針及びESG等に関する英文資料を作成し、当社ホームページに公表します。
<p>その他</p>	<p>女性の役員選任状況は、取締役7名のうち1名、監査役4名のうち2名であります。</p>

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

次のとおり「スギ薬局グループ 内部統制システムの基本方針」を定め、実践しております。

スギ薬局グループ 内部統制システムの基本方針

当社および当社子会社（以下「スギ薬局グループ」という。）は、「私たちは、まごころを込めて親切に対応し、地域社会に貢献します。」「私たちは、社員一人ひとりの幸福（しあわせ）、お客様一人ひとりの幸福（しあわせ）、そして、あらゆる人々の幸福（しあわせ）を願い、笑顔を増やします。」という経営理念を掲げ、その実践を通して広く地域社会へ貢献することを基本理念としております。また、当社は、コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方として、経営理念に基づき、社会から預かった人財、商品、店舗、資金、情報などの、資産・資源を有効に活用し、社会に利益を還元し続け、社会に貢献する必要があると考えています。そのために、コーポレート・ガバナンスの強化を経営の最重要課題の一つとして位置づけ、上場企業として健全で透明性が高く、全てのステークホルダーに対して正確な情報開示を行い、収益力のある効率的な経営を推進することを目的として、基本方針を定めています。

スギ薬局グループは、この基本理念のもと、コーポレート・ガバナンスおよび財務報告の信頼性の充実・強化のため、次のとおり内部統制システムの基本方針を定めます。

スギ薬局グループは、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ずるほか、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てまいります。

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

(1)スギ薬局グループは、業務に従事するすべての役員および社員（アルバイト、パートタイマー、契約社員、派遣社員、出向社員を含む、以下同じ。）の行動規範として「コンプライアンスマニュアル」を制定し、また、「コンプライアンス・災害対策ポケットBOOK」を携帯することにより、各自がその業務執行にあたりこれを遵守するよう指導・徹底します。

(2)取締役会は、健全で透明性が高く効率的な経営を推進するために、コンプライアンスの遵守、財務報告の適正性、リスク管理などに関して、グループ経営という視点で内部統制システムが有効に機能するよう体制を整備し、内部監査部門を活用しつつ、その運用状況についての監督を行います。内部統制の精度を高めるために、グループ各社の業務内容、想定されるリスクとその対応策の文書化・モニタリングなどを通じて、経営上のリスクの最小化を推進します。

(3)サステナビリティ経営の推進を目的に、代表取締役社長の諮問機関としてサステナビリティ委員会を設置し、経営上の高リスク分野を管理するために、サステナビリティ委員会内にリスク委員会と情報セキュリティ委員会を設置し、迅速な業務の改善と事故の未然防止を図ります。

(4)リスク委員会は、スギ薬局グループ内におけるコンプライアンス体制の構築・浸透を図るとともに、法令・定款等に違反する行為に対処します。

(5)情報セキュリティ委員会は、お客様の情報をはじめ、スギ薬局グループが保有する情報資産を、不正アクセスやサイバー攻撃などのさまざまな脅威から保護し、グループ全体の情報セキュリティ強化を推進します。

(6)監査室は、内部監査規程に基づき、各部署の職務遂行状況についての監査を実施します。

(7)スギ薬局グループは、組織的または個人的な法令違反行為や不正行為などの抑制と是正を図ることを目的に、コンプライアンス相談窓口を設置し、従業員が匿名でも相談できる体制を整えています。内部通報制度は、社内規程に基づいて運用し、通報窓口をグループ内および社外の弁護士事務所に設けています。

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

取締役の職務執行に係る情報については、文書管理規程等の社内諸規程に基づきその保存媒体に応じて適切かつ確実に検索性の高い状態で保存・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

(1)リスク委員会にて、事業戦略、自然災害・感染症など、企業運営に関する重大なリスクを評価・特定し、事前に対策を講じることで、リスクの顕在化を防止します。

(2)危機発生時においては、代表取締役社長を本部長とする「緊急対策本部」を設置し、迅速、かつ適切に対応できる体制を整え、損害等の拡大を防止し損害等の極小化を図ります。

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

(1)持株会社および事業子会社の機能に沿った分権により、意思決定の迅速化を図るとともに、事業計画等において経営目標を明確にし、適宜その達成状況を検証し、必要に応じて対策を講じます。

(2)業務分掌規程、職務権限規程において、それぞれの業務執行における責任者およびその責任、手続の詳細について定めます。

5. 会社ならびにその親会社およ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

(1)子会社の経営管理は、当該企業の自主性を尊重しつつも、グループ会社管理規程に基づき、当社に対する事業内容の定期的な報告と重要案件の協議・決裁を通じて行います。

(2)監査室は、スギ薬局グループの業務の適正性のモニタリングを行います。

6. 監査役の職務を補助すべき使用人に関する体制と当該使用人の取締役からの独立性に関する事項

監査役と協議のうえ、必要に応じて監査役の職務を補助する使用人を配置することとします。なお、当該使用人の任命、異動等人事権に係る事項の決定については、監査役の事前の同意を得ることとします。

7. 取締役およ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

(1)スギ薬局グループの役員および社員は、必要と判断したときは、重要な業務執行に関し、監査役に対して報告を行うとともに、必要に応じて稟議書その他業務遂行に関する帳簿・書類等の提出や、状況説明を行うものとします。

(2)監査室は、監査役と密接な連携を保ち、コンプライアンスおよびリスク管理の状況について適宜報告を行います。

8. 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

(1)監査役が、必要に応じ顧問弁護士等外部専門家と連携を図る機会を確保することとします。

(2)取締役は、監査役と随時に意見交換し、監査の実効性確保に努めるものとします。

(3)監査役は、月1回監査役会を開催するほか、必要に応じて臨時に開催し、監査実施状況等について情報交換および協議を行うとともに、会計監査人から定期的に会計監査に関する報告を受け、意見交換を行います。

9. 財務報告の信頼性を確保するための体制

監査室は、財務報告に係る内部統制の仕組みが適正に機能することを継続的に評価し、必要な正があればこれを勧告します。

10. 反社会的勢力排除に向けた体制

反社会的勢力に対しては毅然とした態度で臨み、一切の関係を持たず、不当・不法な要求は排除します。また、必要に応じ外部の専門機関とも連携を取り対応します。

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

上記「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」に記載の「スギ薬局グループ 内部統制システムの基本方針」の中の「10. 反社会的勢力排除に向けた体制」に記載のとおりであります。

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

該当事項はありません。

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

1. 情報開示の基本方針

当社は、金融商品市場を構成する一員として、会社情報の開示の充実を図ることにより透明性を確保することが求められていることを認識し、株主・投資者の皆様への投資判断に影響を与える決定事実、発生事実、決算情報等が発生した場合、金融商品取引法および証券取引所が定める適時開示規則等に基づく情報開示を行っております。

また、適時開示規則等に該当しない情報であっても、株主・投資者の皆様へ有用と判断される情報については、迅速かつ積極的な情報開示に努めております。

2. 会社情報の適時開示に係る社内体制

当社は、重要な会社情報を大きく5つ((1) 決定事実に関する情報、(2) 発生事実に関する情報、(3) 決算等に関する情報、(4) (1)から(3)以外の情報、(5) 緊急に開示を必要とする情報)に分類して、別紙のとおり適時開示に係る社内体制を整備しております。

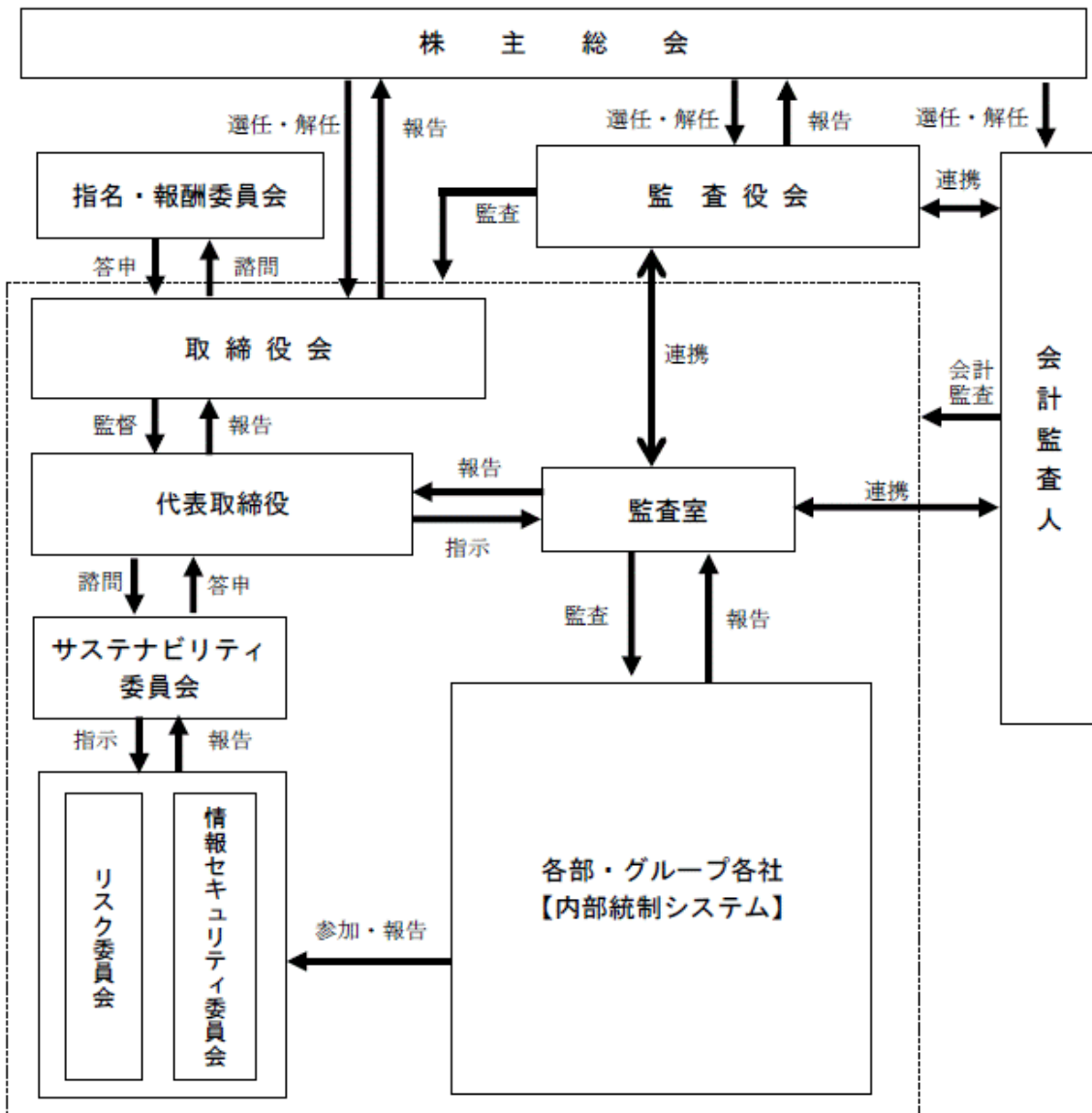
3. 適時開示の方法

適時開示が必要な場合は、決定・発生後遅滞なく、適時開示情報伝達システム(TDnet)により公表しております。なお、TDnetによって公表した情報は、当社ホームページに速やかに掲載することとしております。

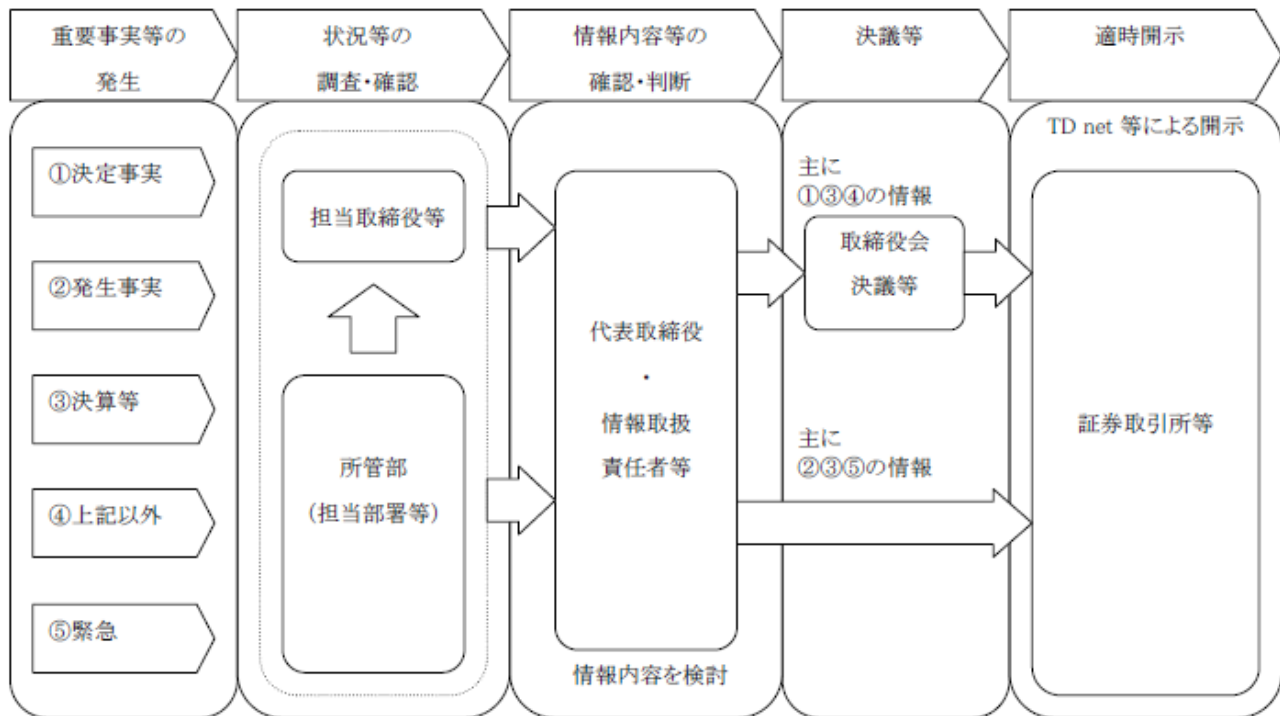
4. 適時開示体制のモニタリング

当社の適時開示に係る社内体制が適切に機能しているかどうかを確認するため、監査室による内部監査に加え、監査役による監査を実施しております。

(注) 上記「2. 会社情報の適時開示に係る社内体制」中の「(5) 緊急に開示を必要とする情報」は、株主・投資者の判断に影響を与えるような重要事実の漏洩、風説等の流布があった際に、事実の有無、当社の見解につき速やかに公表する場合を想定しております。



【適時開示体制の概要】



(注)⑤緊急は、株主・投資者の判断に影響を与えるような重要事実の漏洩、風説等の流布があった際に、事実の有無、当社の見解につき速やかに公表する場合を想定しております。