

こころとからだに、
おいしいものを。



2022年3月15日

各 位

会 社 名 ダイドグループホールディングス株式会社
代表者の役職氏名 代表取締役社長 高松 富也
(コード番号：2590 東証第1部)
問 い 合 わ せ 先 執行役員 コーポレートコミュニケーション部長
長谷川 直和
電 話 番 号 06-7166-0077

取締役会の実効性評価の結果の概要に関するお知らせ

当社グループは、2030年のありたい姿を示す「グループミッション2030」の実現に向けた「成長ステージ」として、2022年度を初年度とする5カ年の「中期経営計画2026」を策定しております。「中期経営計画2026」のスタートにあたっては、サステナビリティの観点から、中長期的な経営課題について議論し、「コーポレートガバナンスの強化」を組織基盤にかかるマテリアリティに掲げました。

このような動きをふまえて、取締役会の実効性に関する評価・分析を実施しましたので、その結果の概要をお知らせします。

記

1. 分析・評価の方法

当社取締役会は、取締役会の実効性を分析・評価するため、2021年12月から2022年3月にかけて、調査票に基づく全取締役・全監査役による自己評価と取締役会事務局による個別ヒアリングを実施しました。

その後、2022年3月15日開催の取締役会において、自己評価結果の分析および現状の課題認識の共有を図るとともに、より実効性の高い取締役会の実現に向けた今後の取組み等について、建設的な討議を実施いたしました。

2. 評価項目

自己評価調査票における大項目は、取締役会としての審議状況や昨年の課題に対する対応状況を確認するため、以下のとおりとしました。

- (1) 取締役会の議題・運営について
- (2) 「グループミッション2030」をふまえた中長期的な取締役会の運営について
- (3) その他（コーポレートガバナンスの強化に向けた課題等）

3. 分析・評価結果の概要

自己評価結果の分析をふまえて討議した結果、当社取締役会は、「取締役会の実効性は有効に機能している」と結論づけました。

【2021年度の取締役会運営の改善状況】

「中期経営計画 2026」策定にあたっては、取締役会における審議に加えて、別途、人財戦略や海外事業戦略等に関する意見交換会を開催したほか、専門性の高い医療用医薬品事業に関する豊富な経験と知見を有する社外取締役による医薬勉強会を開催するなど、社外取締役・社外監査役と業務執行を担う取締役とのコミュニケーションの活性化と議論の充実を図りました。

また、2021年8月には、独立社外取締役が過半数を占める「指名報酬委員会」を設置するなど、次世代幹部のサクセッション・プランや人材の確保育成に関する取り組みを適切に監督するための仕組みを整備しております。

一方、新たな事業領域である希少疾病の医療用医薬品事業への投資については、その重要性に鑑み、より詳細な情報に基づく審議の充実を図るべきであるとの認識が示されました。

なお、取締役会の機能強化を図り、実効性をさらに高めていくための今後の課題は、以下のとおりであるとの認識が共有されました。

- (1) 現場視察等による社外取締役の事業に対する理解促進や、重要案件提案時の対面での議論など、ウィズ・コロナの環境をふまえたハイブリッド型の効率的な運営の工夫により、さらなる審議の充実を図っていくこと。
- (2) 次世代幹部の育成やダイバーシティ推進などの人財戦略強化に向けて「指名報酬委員会」との連携を図っていくこと。
- (3) 新たに設定した財務 KPI である ROIC などに関する経営管理資料のさらなる高度化を推進していくこと。
- (4) 「グループミッション 2030」の実現に向けたサステナビリティ課題（マテリアリティ）に対する取り組みや重要 KPI の状況を適切に監督していくこと。
- (5) 希少疾病の医療用医薬品事業における既存シーズの適切な進捗管理及び新たな投資判断の前提となる十分な審議を実施していくこと。

4. 今後の取り組み

当社は、取締役会の監督機能をさらに強化すべく、2022年4月15日開催予定の第47回定時株主総会へ人財開発に関する豊富な経験と知見を有する新任社外取締役候補者を含む取締役選任議案を上程することといたしました。本議案をご承認いただいた場合、当社取締役会における独立社外取締役の比率は過半数（7名中4名）となります。

今後とも、透明・公正かつ迅速・果敢な意思決定を行うための仕組みであるコーポレートガバナンスの継続的改善に取り組むことにより、中長期的な企業価値向上につなげてまいります。

【ご参考】前年度の評価結果

取締役会の機能強化を図り、実効性をさらに高めていくための今後の課題

- (1) コミュニケーション機会の充実を図り、次期中期経営計画の策定に向け、事業ポートフォリオのあり方や投資戦略の方向性に関する議論をさらに深めていくこと。
- (2) 次世代幹部のサクセッション・プランや海外事業戦略を推進できる人材の確保・育成に関する取り組み状況を適切に監督していくこと。
- (3) 海外事業の拡大に対応した経営管理体制・監査体制の強化を図るとともに、事業領域の拡大に対応した適切な KPI の設定など、経営管理手法の高度化を推進していくこと。
- (4) 中長期的な取締役会の構成については、経営戦略の進展や社会の変化に応じて、さらに多様な人材の登用を引き続き検討していく必要があること。

以 上