



全世界の病気で苦しんでいる方に  
「ありがとう」と言ってもらえる仕事をしたい。  
それがペプチドリーの夢です。

# サステナビリティ レポート 2022



## CONTENTS

- 01 CEOメッセージ
- 02 2021年サステナビリティハイライト
- 03 サステナビリティにおける重要課題  
(マテリアリティ)
- 04 サステナビリティ推進体制
- 05 私たちを取り巻く主要なステークホルダー
- 06 社会からの評価
- 07 コーポレートガバナンスへの取り組み
- 16 社会への取り組み
- 21 環境への取り組み
- 23 参考資料(データ、ポリシーリンクの一覧)



代表取締役社長 CEO  
リード・パトリック

“ これからの10年間で、当社が創製・最適化した医薬品候補化合物をもとに世界中の製薬企業や研究機関と協業し、幅広い疾患に対して最先端の治療・診断薬を提供する「Drug Discovery Powerhouse」となることを目指します ”

～代表取締役社長 CEO から皆さまへのメッセージ～

2017年に私がペプチドリーム代表取締役社長に就任して以降、世界をリードするペプチド創業企業として、また日本のバイオテック企業の模範的な姿の一つとして当社を成長させていきたいと強く願ってまいりました。当社独自の創薬開発プラットフォームシステムであるPDPS(Peptide Discovery Platform System)は、当社の成長を牽引するビジネスモデルの根幹です。PDPSによって生み出される特殊環状ペプチドはあらゆる疾患領域に広く適用可能なものであり、またPDPSならではの医薬品候補化合物の探索効率・スピードは、安全で革新的な治療薬をいち早く患者さんに届けることに貢献します。これは医療システム全体を持続的に向上させていく上でも重要な価値を生み出しているものと考えています。

2021年は、成長とイノベーションを加速させてきました。世界的なパンデミックの影響により困難な状況ではありましたが、私たちのパイプライン全体においてエキサイティングな進展がありました。当社のR&Dポートフォリオは、放射性医薬品・新型コロナウイルス感染症治療薬、核酸医薬など、様々な領域に展開しました。特殊環状ペプチドの経口化に関する革新的な技術の進歩は、業界全体に大きな影響を与えたものと実感しています。また、当社のサステナビリティ・ガバナンス委員会の設置は、ESG活動に関する社内議論、意思決定の

促進に非常に有効でした。限りある資源をより効率的に活用したいとの考えから、2022年1月より当社の事業活動における消費電力を全面的に再生可能エネルギーに切り替えることを決定しました。

これからの10年間で、私たちが創製・最適化した医薬品候補化合物をもとに世界中の製薬企業や研究機関と協業し、幅広い疾患に対して最先端の治療・診断薬を提供する「Drug Discovery Powerhouse」となることを目指します。この目指す姿の実現に向けて、当社の持続可能な価値を保持し、当社事業の継続的な改革を推進していくことが私の役割です。当社では、リーダーシップチーム・創業メンバー・社員の一人一人が、社会と人類の持続可能な成長に貢献し続けることが当社の重要な価値であることを認識しています。

さらには、世界中のパートナーと120を超える研究開発プログラムを推進する創業企業として、患者さんや社員、パートナー企業などすべてのステークホルダーの幅広いニーズを理解し、これに答えていくことが私たちの持続可能な将来を創出する上で必要不可欠であると考えています。今後も、環境や社会に対する取り組みを推進し、これらの取り組みを組織・事業全体に定着させていくことに努めてまいります。

# 2021年 サステナビリティハイライト



独立社外取締役比率 **57.1%**、  
2021年より**女性取締役**が就任

株主や投資家との対話充実を目的に  
**筆頭独立社外取締役**を設置

**独立社外取締役**を取締役会議長に選定

2021年より  
**サステナビリティ・ガバナンス委員会**  
を制定



**中核人材\***の多様性確保と  
**2030年までの目標**を設定

- 博士号 (Ph.D.) 取得者比率 **50%** 以上
- 女性マネージャー比率 **30%** 以上
- 外国人又は海外勤務経験者\*\* 比率 **30%** 以上
- 20代~30代比率 **30%** 以上

企業の成長を支える原動力である女性社員が活躍  
女性社員比率 **28.2%**、  
女性マネージャー比率 **18.4%**

- \* マネージャー・上級専門職(役員除く)
- \*\* 海外での研究・就労経験を有する者(半年未満又は留学を除く)

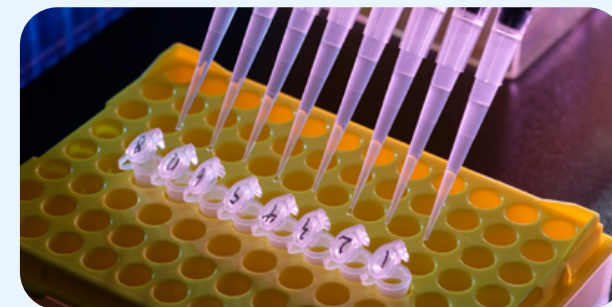


日本を代表する  
**車いすラグビー選手**の活動を支援

**100%** 自社事業活動における消費電力を  
**実質CO<sub>2</sub>フリー**の電力へ切り替えを決定

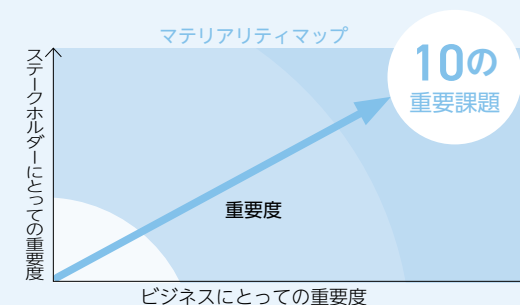
従業員一人あたりのCO<sub>2</sub>排出量 (Scope1\* + 2\*\*) を  
**1.49t-CO<sub>2</sub>** 削減 (前年比)

- \* 事業者自らによるGHG(温室効果ガス)の直接排出(燃料の燃焼、工業プロセス)
- \*\* 他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出



## サステナビリティにおける重要課題(マテリアリティ)

私たちは、ステークホルダーにとっての重要度と私たちのビジネスにとっての重要度の2軸で取り組むべき課題を分類し、優先順位を付けることで、特に優先して取り組むべき10の重要課題(マテリアリティ)を特定しています。



### Environment

(地球環境への配慮)

- 1 CO<sub>2</sub>排出量の削減、気候変動対策
- 2 廃棄物の削減
- 3 水資源の有効利用、水質汚染の防止



### Social

(社会への取り組み)

- 4 中核人材\*の多様性
- 5 ダイバーシティの尊重、職場環境づくり
- 6 人権尊重・労働安全衛生の順守
- 7 地域コミュニティへの貢献

\* マネージャー・上級専門職(役員除く)



### Governance

(ガバナンス)

- 8 コーポレートガバナンス
- 9 株主・投資家、広く社会の皆さまとの対話
- 10 コンプライアンス・リスク管理

### COLUMN 1 持続可能な開発目標(SDGs)への貢献

2015年9月に国連で採択された「持続可能な開発目標(Sustainable Development Goals : SDGs)」は、環境問題や社会問題を解決し、2030年までに持続可能な社会へと世界を変えるための17の目標です。

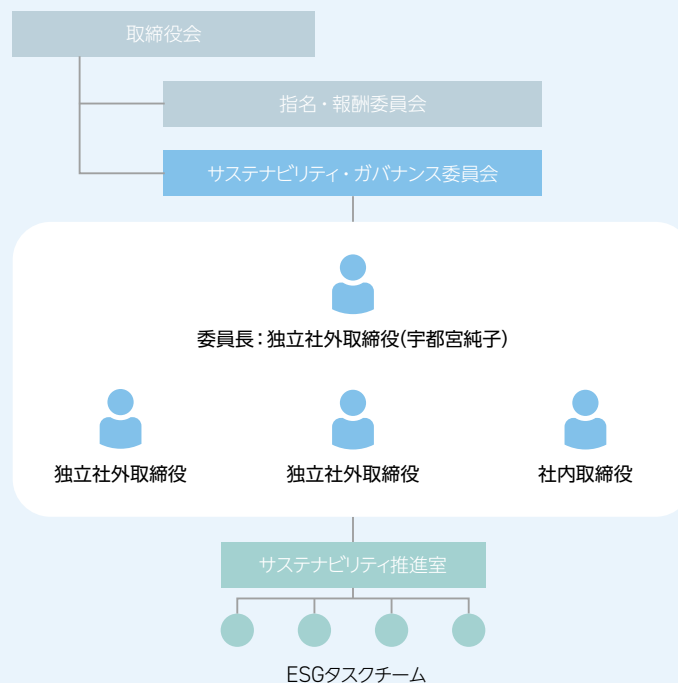
私たちは、SDGsの課題解決を重要な経営課題と捉え、開発目標3「すべての人に健康と福祉を」を中心に、医薬品の研究開発を通じてSDGsの達成に貢献していきます。



## サステナビリティ推進体制

私たちは、取締役の諮問委員会としてサステナビリティ・ガバナンスに関する課題を審議・モニタリングする「サステナビリティ・ガバナンス委員会」、サステナビリティ課題への対応を推進する専任組織である「サステナビリティ推進室」、および特に環境関連課題に対する現場レベルでの取り組みを推進する「ESGタスクチーム」を設置しています。

サステナビリティ・ガバナンス委員会設置初年度である2021年は、計2回の委員会が開催され、サステナビリティ戦略の方向性、実行状況について審議しました。



### COLUMN 2 ESGの役員報酬反映


私たちは、取締役の短期的および中長期的な成果を測るため、業績指標として「定量評価指標」と「定性評価指標」の2つの指標を設定しております。「定性評価指標」については、サステナビリティに関する取り組みを含む8項目を指標として設定し、各項目について指名・報酬委員会の各委員が独立に評価を行った上で、それらに基づく総合評価および協議により

達成度を決定しています。

なお、「定量評価係数」および「定性評価係数」のウェイトについては、経営環境等から総合的な検討を行った上で、指名・報酬委員会において年度ごとに適切な水準をあらかじめ決定しています（詳細は12ページ）。

## 私たちを取り巻く主要なステークホルダー

### 主なコミュニケーションの機会・内容

 <p>患者様・医療関係者</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ホームページを通じた情報提供</li> <li>● 研究開発に関する問い合わせ窓口対応</li> </ul>
 <p>社員</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 全社ミーティング、経営幹部との意見交換会、人事評価・目標面談の実施</li> <li>● 社内イントラネットによる情報発信</li> <li>● 内部通報制度による対応</li> </ul>
 <p>株主・投資家</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 当社ホームページへの資料の掲載等</li> <li>● 株主総会、決算説明会、経営説明会、R&amp;D Day等の機会を通じた機関投資家や個人投資家との対話</li> <li>● 格付機関からのアンケートや問い合わせ対応</li> </ul>
 <p>ビジネスパートナー</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● サプライヤー行動規範に基づいた取引における対話</li> </ul>
 <p>研究機関</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 医薬品の共同研究開発活動を通じた連携</li> <li>● 学会等への参加</li> </ul>
 <p>行政</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 当局との意見交換</li> <li>● 経済団体・各種社外イニシアチブへの参加</li> </ul>
 <p>NGOs/NPOs</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 医薬品アクセス改善のための各種プログラムを通じた連携</li> </ul>
 <p>地域コミュニティ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 小学生や高校生のキャリア教育支援</li> <li>● 希少・難治性疾患情報コミュニティへの参画</li> </ul>



## 社会からの評価

私たちの継続的なESGの取り組みと情報開示がESGインデックスの構成銘柄への選定や、様々なESG外部評価機関による高い評価を受けております。2021年の主な評価は下記の通りです。

- ✓ FTSE4Good Index Series、およびFTSE Blossom Japan Indexの構成銘柄に継続選定
- ✓ Sustainalytics社による「TOP-RATED ESG PERFORMER 2022」を受賞
- ✓ CDP(Carbon Disclosure Project)気候変動調査では、初年度からB評価を取得

	2020年12月期	2021年12月期
<b>Dow Jones Sustainability Index</b> (ESGスコア)	<b>28点</b>	<b>↑36点</b>
<b>MSCI</b> (ESGスコア)	<b>B</b>	<b>▶ B</b>
<b>FTSE Russell</b> (ESGスコア)	<b>3.4</b>	<b>↑3.6</b>
<b>Sustainalytics</b> (リスクスコア)	<b>27.6</b>	<b>↑ 17.3</b>
<b>CDP</b> (気候変動スコア)	—	<b>B 評価</b>

出所: 各社公表資料を基にペプチドリーム作成

### COLUMN 3 世界的な格付け評価機関について

- **Dow Jones Sustainability Index**: 米国の S&P Dow Jones Indices 社とスイスの RobecoSAM 社が共同開発した株式指標で、毎年、ESG の側面から企業の持続可能性を評価し、時価総額を加味して総合的に優れた企業を選定。
- **MSCI**: 各セクターにおいて ESG 評価に優れた企業を選別して構築される指数であり、投資家が ESG 評価を投資プロセスに効果的に組み込めるよう、ESG において企業が果たす義務を管理、測定、報告することを支援。
- **FTSE Russell**: FTSE4Good Index Series 並びに FTSE Blossom Japan Index 等のインデックスのグローバルプロバイダーで、コーポレートガバナンス、健康と安全性、腐敗防止、気候変動といった分野について評価を実施。
- **Sustainalytics**: 米国モーニングスターグループの一員であり、25年以上にわたって世界中の投資家等に ESG 調査や評価データ等を提供。
- **CDP**: 環境問題に高い関心を持つ世界の機関投資家等の要請に基づき、企業等に対して気候変動、水資源保護、森林保全等の環境問題への取り組みの促進と情報開示を求める活動を行う国際的な非営利団体。



## コーポレートガバナンスへの取り組み

### 基本的な考え方

私たちは、持続可能な成長の実現には公正で透明性の高い経営を行い、企業価値を継続的に高め企業の社会的責任を果たし、私たちのすべてのステークホルダーから信頼を得ることが不可欠であると考えます。コンプライアンスの徹底を図るとともに、積極的かつ迅速な情報開示による透明性・健全性の向上と効率経営を実現するための施策並びに組織体制の継続的な改善・強化に努めてまいります。

### 2021年のハイライト

#### 女性取締役の就任

2021年3月より、当社初の女性の取締役として、宇都宮純子氏が社外取締役に就任しました。また、2021年6月に「取締役会のダイバーシティに関するポリシー」を制定し、取締役会、指名・報酬委員会において適切なダイバーシティを実現していく方針を定めました。

#### 取締役会議長に関する 定款変更

2022年3月の株主総会にて、取締役会の議長を独立社外取締役に変更することができる定款変更が可決されました。笹岡三千雄独立社外取締役を取締役会議長とすることを2022年3月に決定しました。

#### サステナビリティ・ ガバナンス委員会の制定

2021年6月より「サステナビリティ・ガバナンス委員会」を設置いたしました。取締役会の諮問機関として、中長期視点からサステナビリティ・ガバナンスに関する課題を審議・モニタリングします。

## 取締役会の実効性評価

私たちは取締役会の機能向上を図るため、毎年取締役会実効性評価を実施しております。2021年については外部の第三者機関に直接回答する方法により実施しました。結果のハイライトは以下の通りです。

### 2021年取締役会の実効性評価ハイライト

評価が高い*項目	<ul style="list-style-type: none"> <li>●取締役会の運営方法</li> <li>●経営陣の報酬決定方法</li> <li>●ESGやSDGsに関する取り組みの経営方針への反映</li> </ul>
評価が低い*項目	<ul style="list-style-type: none"> <li>●審議に必要な時間の確保</li> <li>●後継者プランの協議・策定</li> <li>●社外取締役の株主に対する直接的な対話の機会の確保 など</li> </ul>
2020年から改善が見られた項目	2021年は「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」提言に沿った気候変動関連のリスク・機会分析に初めて取り組んだことから、リスク体制強化は改善が進んでいる結果となりました。
今後の対応	後継者プランの協議・策定については継続的に検討を進めていくことを確認しました。また、筆頭社外取締役である笹岡取締役を中心に、株主・投資家への直接的な対話の機会の充実も図ってまいります。

\* 外部機関にて取締役会実効性評価を行った全企業の平均値との比較

## コーポレートガバナンス体制

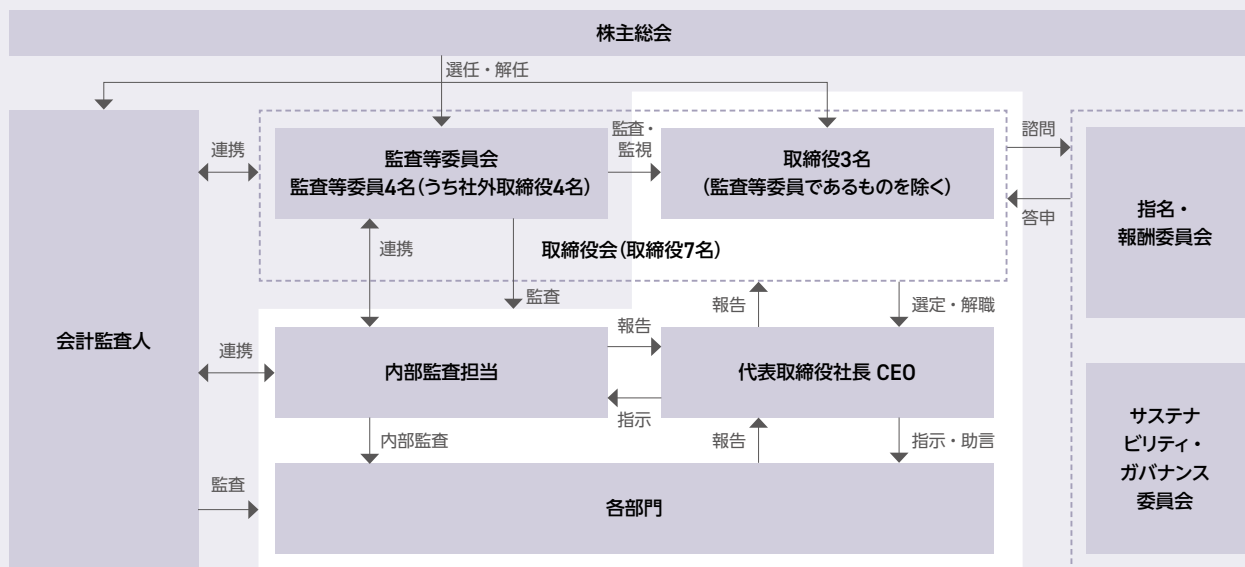
### コーポレートガバナンス体制について

私たちは、取締役会における議決権を有する4名の監査等委員が経営の意思決定に関わることで、取締役会の監査・監督機能を強化することができ、当社のコーポレートガバナンスをより一層充実させるとともに経営の効率化を図ることが可能であると判断し、監査等委員会設置会社としています。

### 取締役の専門性と経験

私たちは、様々な外部環境・内部状況に対応しながら適切な経営判断を進めていくために、多様な専門性・経験を持つ人材を役員候補者として指名しています。現状、当社として重要と考える専門性・経験は「企業経営」「グローバルビジネス」「技術・研究開発」「財務・会計」「人事・労務・人材開発」「法務・リスク管理」「環境」「社会」「内部統制・ガバナンス」です。

■ 会社の機関・内部統制の関係図



■ 役員が保有する専門性・経験(スキルマトリックス)

		成長ドライバー(攻め)			事業基盤の強化(守り)			持続可能性(ESG)		
		企業経営	グローバルビジネス	技術・研究開発	財務・会計	人事・労務・人材開発	法務・リスク管理	環境	社会	内部統制・ガバナンス
リード・パトリック	代表取締役社長 CEO	●	●	●		●	●		●	●
舩屋 圭一	取締役副社長 COO	●	●	●		●		●	●	
金城 聖文	取締役副社長 CFO	●	●		●	●	●	●	●	●
笹岡 三千雄	社外取締役(常勤監査等委員)	●		●	●		●	●		●
長江 敏男	社外取締役(監査等委員)	●	●	●			●	●	●	
花房 幸範	社外取締役(監査等委員)	●			●	●			●	●
宇都宮 純子	社外取締役(監査等委員)	●				●	●		●	●

## 社内取締役の紹介 (2022年3月31日現在)



**リード・パトリック**  
代表取締役社長 CEO

生年月日 1975年1月14日  
在任年数 13年  
所有する当社株式数  
6,490,000株

- 2003年8月 Dartmouth Medical School NRSA Post-doctoral Fellow
- 2004年4月 国立大学法人 東京大学先端科学技術研究センター 特任助教授
- 2005年1月 国立大学法人 東京大学国際産業共同研究センター 客員助教授
- 2006年4月 国立大学法人 東京大学国際産業共同研究センター 特任助教授
- 2007年1月 当社 入社
- 2008年8月 当社 取締役
- 2012年5月 当社 取締役 研究開発部長
- 2012年9月 当社 常務取締役 研究開発部長
- 2014年7月 当社 常務取締役 研究開発部担当
- 2017年9月 当社 代表取締役社長
- 2022年1月 当社 代表取締役社長 CEO (現任)



**舛屋 圭一**  
取締役副社長 COO

生年月日 1969年4月2日  
在任年数 6年  
所有する当社株式数  
0株

- 1998年4月 三菱化学株式会社 入社
- 2001年9月 ノバルティスファーマ株式会社 入社
- 2006年4月 Novartis International AG 入社
- 2008年11月 同社 Head of PPI Drug Discovery and Novartis Leading Scientist
- 2014年7月 当社入社 研究開発部長
- 2015年9月 当社 取締役研究開発部長
- 2018年3月 当社 取締役エグゼクティブヴァイスプレジデント
- 2018年10月 当社 取締役副社長
- 2020年4月 ペプチグロース株式会社取締役 (現任)
- 2020年11月 ペプチエイド株式会社代表取締役社長 (現任)
- 2022年1月 当社 取締役副社長 COO (現任)
- 2022年3月 PDRファーマ株式会社 常務取締役 (現任)

### 取締役選任理由

舛屋圭一氏は、当社の研究開発部門における豊富な実務経験と当該分野に関する深い見識を有しています。今後も引き続き取締役会の意思決定に際して、取締役としての職務を適切に遂行できるものと判断しています。

2021年取締役会出席率 100%(23回/23回)



**金城 聖文**  
取締役副社長 CFO

生年月日 1977年8月16日  
在任年数 3年  
所有する当社株式数  
0株

- 2003年4月 日本学術振興会 特別研究員 (DC)
- 2005年4月 国立大学法人 東京大学国際産業共同研究センター研究員
- 2006年4月 株式会社ボストン・コンサルティング・グループ (BCG) 入社
- 2016年1月 同社 パートナー&マネージングディレクター
- 2018年1月 当社入社 エグゼクティブヴァイスプレジデント
- 2018年9月 当社 取締役エグゼクティブヴァイスプレジデント
- 2018年10月 当社 取締役副社長
- 2020年11月 ペプチエイド株式会社取締役 (現任)
- 2022年1月 当社 取締役副社長 CFO (現任)
- 2022年3月 PDRファーマ株式会社 常務取締役 (現任)

### 取締役選任理由

金城聖文氏は、経営全般にわたる豊富な経験と高度な見識を有しており、その経験や見識を活かし、今後も引き続き取締役会の意思決定に際して、取締役としての職務を適切に遂行できるものと判断しています。

2021年取締役会出席率 100%(23回/23回)

### 取締役選任理由

リード・パトリック氏は、創業間もなく当社に入社し、研究開発業務を牽引しており、当社の取締役として経営を担い、高い見識と能力を有しております。今後も引き続き取締役会の意思決定に際して、取締役としての職務を適切に遂行できるものと判断しています。

2021年取締役会出席率 100%(23回/23回)

## 独立社外取締役の紹介 (2022年3月31日現在)

**笹岡 三千雄**独立社外取締役  
(常勤監査等委員)生年月日 1949年7月16日  
在任年数 6年所有する当社株式数  
200,000株**長江 敏男**独立社外取締役  
(監査等委員)生年月日 1943年12月2日  
在任年数 6年所有する当社株式数  
7,600株**花房 幸範**独立社外取締役  
(監査等委員)生年月日 1975年5月10日  
在任年数 4年所有する当社株式数  
0株**宇都宮 純子**独立社外取締役  
(監査等委員)生年月日 1971年6月21日  
在任年数 1年(新任)所有する当社株式数  
0株

1978年9月 Massachusetts Institute of Technology  
Postdoctoral Research Associate

1980年10月 大塚化学株式会社 入社

1988年1月 同社 合成研究室長

2003年11月 同社 探索研究所所長

2007年3月 同社 常務執行役員

2009年8月 同社 顧問

2012年5月 当社 監査役

2015年9月 当社 取締役(監査等委員)(現任)

1967年4月 塩野義製薬株式会社 入社

1970年10月 アイ・シー・アイファーマ株式会社(現 アストラゼネカ株式会社)入社

1981年6月 シェリング・プラウ株式会社 入社

1997年5月 ローヌ・プーランローラー株式会社(現 サノフィ株式会社) 入社

2000年1月 アベンティスファーマ株式会社(現 サノフィ株式会社) 執行役員

2003年5月 株式会社シミックエムピーエスエス(現 シミック・アッシュフィールド株式会社)代表取締役社長

2003年6月 株式会社PCN 代表取締役社長 兼任(現株式会社ヘルスクリニック)

2005年10月 ヨーク・ファーマ株式会社 代表取締役社長

2010年1月 Pharma Business Consultant 設立 代表(現任)

2014年4月 岐阜薬科大学 客員教授(現任)

2015年9月 当社 取締役(監査等委員)(現任)

2017年6月 ヒューマン・メタボローム・テクノロジーズ株式会社取締役(監査等委員)(現任)

1998年4月 青山監査法人 入所

2001年7月 公認会計士登録

2009年8月 アカウンティングワークス株式会社設立代表取締役(現任)

2015年3月 アークランドサービス株式会社(現 アークランドサービスホールディングス株式会社)監査役 同社 取締役(監査等委員)(現任)

2016年3月 当社 取締役(監査等委員)(現任)

2017年9月 当社 取締役(監査等委員)(現任)

2019年1月 株式会社ギフト取締役(監査等委員)(現任)

2020年6月 藍澤証券株式会社社外取締役(現任)

2000年4月 長嶋・大野・常松法律事務所入所

2007年10月 株式会社東京証券取引所出向

2011年11月 宇都宮総合法律事務所開設

2012年6月 株式会社スタートトゥデイ(現 株式会社ZOZO)社外監査役(現任)

2013年4月 株式会社ソラスト社外監査役(現任)

2013年9月 株式会社アドベンチャー社外取締役

2018年2月 宇都宮・清水・陽来法律事務所開設パートナー(現任)

2018年10月 ラクスル株式会社社外監査役

2019年10月 同社 取締役(監査等委員)(現任)

2020年6月 平和不動産株式会社社外取締役(現任)

2021年3月 当社 取締役(監査等委員)(現任)

## 取締役選任理由

笹岡三千雄氏は、経営者として豊富な経験とグローバルで幅広い見識を有しており、これまで監査等委員として、当社の経営戦略・計画の策定、指名・報酬決定プロセスへの関与をいただいていることから、今後も同様の役割が期待できるため、社外取締役としての職務を適切に遂行できるものと判断しています。また、同氏は当社の一般株主との間に利益相反が生じる恐れはなく、独立役員として適格であると判断しています。

2021年取締役会出席率 100%(23回/23回)  
2021年監査等委員会出席率 100%(14回/14回)

## 取締役選任理由

長江敏男氏は、経営者として豊富な経験と幅広い見識を有しており、これまで監査等委員として、当社の業務執行の意思決定、指名・報酬決定プロセスへの関与をいただいていることから、今後も同様の役割が期待できるため、社外取締役としての職務を適切に遂行できるものと判断しています。また、同氏は当社の一般株主との間に利益相反が生じる恐れはなく、独立役員として適格であると判断しています。

2021年取締役会出席率 100%(23回/23回)  
2021年監査等委員会出席率 100%(14回/14回)

## 取締役選任理由

花房幸範氏は、公認会計士として豊富な経験と幅広い見識を有しており、その経験や見識を活かし、当社の業務執行に関する意思決定の適法性・妥当性の確保および経営の監視・監督の見地から適切な提言をいただいていることから、今後も同様の役割が期待できるため、社外取締役としての職務を適切に遂行できるものと判断しています。また、同氏は当社の一般株主との間に利益相反が生じる恐れはなく、独立役員として適格であると判断しています。

2021年取締役会出席率 100%(23回/23回)  
2021年監査等委員会出席率 100%(14回/14回)

## 取締役選任理由

宇都宮純子氏は、弁護士としての豊富な経験と幅広い見識を有するとともに、企業法務にも精通しています。これらを活かし、当社の業務執行に関する意思決定の適法性・妥当性の確保および独立した客観的な立場から適切な提言をいただくという役割が期待できるため、社外取締役としての職務を適切に遂行できるものと判断しています。また、同氏は当社の一般株主との間に利益相反が生じる恐れはなく、独立役員として適格であると判断しています。

2021年取締役会出席率 100%(17回/17回)  
2021年監査等委員会出席率 100%(10回/10回)

## 役員報酬

取締役の報酬については、短期業績目標および中期目標の実現に向けて、優秀な人材の確保と適切な動機付けを可能とし、グローバル企業としてふさわしい水準として決定する方針としています。取締役の報酬については、固定報酬と業績連動報酬の組み合わせとなっています。業績連動報酬は固定報酬の0%から100%の範囲で決定され、報酬全体に占める業績連動部分の構成割合が0%から50%の範囲となるよう設定しています。監査等委員である取締役の報酬は、業績連動報酬制度を採用せず、固定報酬のみとしています。

報酬の種類	内訳	概要
固定報酬		国内の大手製薬企業をベンチマークとして報酬水準の妥当性を検証、決定しています。
業績連動報酬（固定報酬の0-100%）	株式給付信託	取締役が在任中に付与されたポイントに基づき、退任時に株式と金銭を受け取る仕組みです。中長期的な貢献意識を高めることを目的としております。
	賞与	対象事業年度における業績達成への貢献意識を高めることを目的としています。

業績連動項目としては、定量評価項目および定性評価項目をもとに、決定しております。

定量評価	売上高成長率／売上高業績目標の達成／営業利益業績目標の達成
定性評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 無形資産の構築 研究開発パイプラインの価値向上／新たなアライアンス契約・パートナー先の拡大／新たな基盤技術の構築、知的財産の権利化に関する取り組み／ESGに関する取り組み</li> <li>● 資産喪失およびリスク回避 法的リスクの回避・解決／事業継続性およびBCPに関する取り組み／企業レピュテーションに関する取り組み／コスト最適化に関する取り組み</li> </ul>

業績連動報酬=固定報酬×(定量評価係数×ウエイト+定性評価係数×ウエイト)

## ステークホルダーとの対話

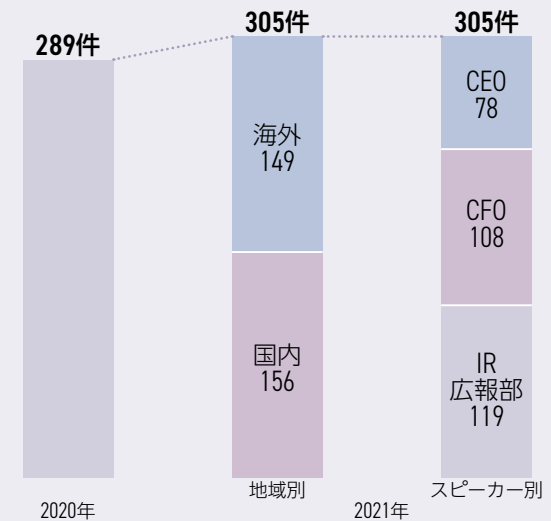
主要なステークホルダーで述べた通り、私たちは患者様・医療関係者、社員、株主・投資家、ビジネスパートナー、研究機関、行政、NGOs/NPOs、地域コミュニティを主要なステークホルダーとして規定しております。中でも、株主や投資家との信頼関係を構築し、企業価値の適正な拡大を図るために、適時かつ公正な情報開示を行うことを重要性の高い取り組みとして位置付けています。2021年は総計305件のIRミーティングを実施し、国内外の投資家との積極的な対話を行いました。また、R&Dにテーマを絞った説明会を当社として初めて実施するなど、より研究開発活動の透明性を高めるための活動に取り組みました。

### ■ 2021年の当社主催による説明会

2021年2月12日	2020年12月期 4Q決算説明会	77名
2021年3月25日	経営説明会(個人投資家向け)	75名
2021年8月6日	2021年12月期 2Q決算説明会	73名
2021年9月2日	放射性医薬品事業取得に関する経営説明会	91名
2021年11月29日	R&D説明会	92名

- 延べ408名が参加
- IR広報ブログでは、53,597件(前年比14%増)のページビュー

### ■ 国内外の機関投資家との積極的な対話



### COLUMN 4 政策保有株式について

当社では、関連会社以外に現在4社の非上場企業の株式を純投資目的以外の目的で保有しています。これらは戦略的提携先である事業会社で、関係維持・強化による当社の中長期的な企業価値の向上を目的としています。

- ① 上場企業の株式の保有、
- ② 相互持合い、
- ③ 金融機関からの政策目的による被保有はありません。

## 内部統制とリスクマネジメント

### 基本的な考え方

私たちは、取締役会において、「内部統制システムの整備に関する基本方針」を決議し、業務の適正を確保するための体制作りと管理体制のより一層の整備を図ることとしております。内部監査人を1名選任し、計画書に基づいて内部牽制および法令遵守の状況等の業務全般を監査し、その結果を社長および被監査部門に報告するとともに、被監査部門に対して改善指示を提示し、改善までのフォローアップ監査を行い、業務改善と従業員の意識向上に繋げています。

また、財務報告に係る内部統制の整備・運用に関する監査業務を行い、内部統制機能の向上を図るとともに、監査等委員および監査等委員会、会計監査人と意見交換を行い、三様監査の体制のもと連携を図り、効率的かつ効果的な監査を実施するように努めています。

### リスク管理体制

私たちは、「内部統制システムの整備に関する基本方針」に基づき、リスク管理を強化するため、「リスク管理規程」を制定し、リスク情報を早期に把握・共有することでリスクの顕在化を未然に防止する体制の構築に努めています。経営管理担当取締役がリスク統括管理責任者として、当社において想定されるリスクの評価・予防策の策定を行っています。2021年、発生可能性・影響度の観点から重要度が高いと認識し、対策を行っていたリスクは「感染症等の発生」および「サイバー攻撃」です。経営管理担当取締役を情報セキュリティ管理責任者として、クライアントである製薬企業からの情報など、顧客情報を含む会社の情報の漏洩の未然防止に努めています。情報管理に関する事故発生時には各部門の情報管理者から情報セキュリティ管理責任者および経営管理部の情報管理担当者へ連絡し、代表取締役社長に迅速に報告するとともに、外部専門家も活用しながら調査・対応を行う体制としています。

#### リスク管理・情報管理に関する当社ポリシー

- サイバーセキュリティに関するポリシー  
[https://www.peptidream.com/docs/cybersecurity\\_policy\\_ja.pdf](https://www.peptidream.com/docs/cybersecurity_policy_ja.pdf)
- プライバシーポリシー  
<https://www.peptidream.com/privacy/>

## コンプライアンス

私たちは、「企業行動憲章」を制定し、コンプライアンスを重視した経営の実践と、役職員一人一人のコンプライアンス意識の醸成に努めています。

また、役職員の組織的又は個人的な法令等の違反行為に関して適正に処理するため、内部通報制度を定めています。内部通報窓口を社内（経営管理部）および社外（常勤社外取締役、外部委託先\*）に設置し、役職員（派遣社員・業務委託契約・パート社員・退職後社員を含む）から電話・電子メール・ファックス・書面・面会などの手段による通報・相談を受け付けています。2021年は2件の通報・相談が寄せられ、事実を確認した上で、必要に応じた是正措置をとるなど適切に対応いたしました。なお、重大なコンプライアンス違反は確認されておりません。

\* 2022年に委託

## 事業継続マネジメントへの取り組み

私たちは自然災害や事故による事業中断リスクの分析・対策を行っていますが、神奈川県川崎市川崎区殿町に事業活動や研究開発活動に関する設備および人員が集中している点を最大のリスクとして認識しています。周辺を流れる多摩川で水害等の自然災害が発生し、当社設備の損壊、各種インフラの供給制限等の不測の事態が発生した場合に備え、非常用電源を本社・研究所の屋上に設置し、研究開発機器を2階以上に配置することで、仮に1階が浸水したとしても影響を小さく抑えられる設計としています。

また、新型コロナウイルス感染症の対応として、オフィス内の衛生管理の強化や「密な接触機会」の回避を図る取り組みを2020年から継続して実施し、社員およびすべての関係取引先・ご家族の皆さまの感染リスク軽減に努めています。

### コンプライアンスに関する当社ポリシー

- 企業理念・企業行動憲章  
<https://www.peptidream.com/company/philosophy/>
- 人権尊重に関するポリシー  
[https://www.peptidream.com/docs/policy\\_on\\_the\\_respects\\_on\\_human\\_rights\\_ja.pdf](https://www.peptidream.com/docs/policy_on_the_respects_on_human_rights_ja.pdf)
- 差別およびハラスメント防止に関するポリシー  
[https://www.peptidream.com/docs/non-discrimination-and-anti-harassment-policy\\_ja.pdf](https://www.peptidream.com/docs/non-discrimination-and-anti-harassment-policy_ja.pdf)
- サプライヤー行動規範  
[https://www.peptidream.com/docs/supplier\\_code\\_of\\_conduct\\_ja.pdf](https://www.peptidream.com/docs/supplier_code_of_conduct_ja.pdf)
- 贈収賄・汚職防止ポリシー  
[https://www.peptidream.com/docs/anti-bribery\\_and\\_corruption\\_policy\\_ja.pdf](https://www.peptidream.com/docs/anti-bribery_and_corruption_policy_ja.pdf)
- 内部通報に関するポリシー  
[https://www.peptidream.com/docs/whistleblower\\_anti-retaliation\\_policy\\_ja.pdf](https://www.peptidream.com/docs/whistleblower_anti-retaliation_policy_ja.pdf)
- 税務ポリシー  
[https://www.peptidream.com/docs/tax\\_policy\\_ja.pdf](https://www.peptidream.com/docs/tax_policy_ja.pdf)



## 社会への取り組み

### 基本的な考え方

私たちは、様々なステークホルダーとの双方向の対話を通じて期待に応えていくことで、社会や人々の豊かな生活に貢献するとともに企業の持続的成長にもつなげていきたいと考えています。これらを実現するために、企業価値の源泉である多様な人材の確保や従業員の成長を支援し力を発揮できるような人材育成と職場環境の推進に努めています。また、人権や労働安全衛生への状況の把握や地域コミュニティへの貢献に努めるなど持続可能な社会の構築を目指すとともに、企業のサステナビリティも高めてまいります。

### 2021年のハイライト

#### 中核人材\*確保の目標数値を設定

私たちは研究開発型のイノベーション企業として、特に従業員一人一人の有する専門性やサイエンティフィックな感性の多様性を重視しており、多様性を構成する要素として「**博士号 (Ph.D.) 取得者比率**」、「**女性マネージャー比率**」、「**外国人又は海外勤務経験者\*\*比率**」、「**20代～30代比率**」の**4つの**定量指標を設定しました。これらの現状および2030年までの目標数値を定めました。

#### 女性社員や障がい者の活躍推進

私たちは、女性社員や障がい者の活躍推進などダイバーシティの実現にも力をいれております。女性社員の積極的な採用やマネージャーへの登用、車いすラグビー選手を採用し競技活動を支援しています。

\* マネージャー・上級専門職(役員除く)

\*\* 海外での研究・就労経験を有する者(半年未満又は留学を除く)

## 中核人材\*の多様性確保

私たちは、研究開発型のイノベーション企業として、多様性が競争優位性やイノベーションを生み出し、我々のミッション実現につながることを確信しています。特に従業員一人一人の有する専門性やサイエンティフィックな感性の多様性を重視しており、研究開発および経営の中核を担うマネージャー・上級専門職層において、年齢や性別・文化背景に捉われないサイエンスベースの議論や意思決定ができる体制の確保が重要と考えています。

### 多様性の構成要素

- 4つの構成要素を設定  
「博士号 (Ph.D.) 取得者比率」、「女性マネージャー比率」、「外国人又は海外勤務経験者比率」、「20代～30代比率」

### 現状と2030年までの目標

	2021年	2030年
● 博士号 (Ph.D.) 取得者比率：	21/38人：55.2%	➔ 50%以上
● 女性マネージャー比率：	7/38人：18.4%	➔ 30%以上
● 外国人又は海外勤務経験者**比率：	12/38人：31.5%	➔ 30%以上
● 20代～30代比率：	6/38人：15.8%	➔ 30%以上

### 多様性の確保に向けた 人材育成方針

- 専門性と実力本位の採用と評価制度の運用
- ポジション・業務内容を明確にし、専門性のマッチングを重視した採用活動を実施
  - 年齢や経験に関わらず、当社での役割・パフォーマンスに応じた適時昇格を実施  
➔ 2021年(12月末時点)は、新卒入社3年目社員から上級ポジションへの登用実績

\* マネージャー・上級専門職(役員除く)

\*\* 海外での研究・就労経験を有する者(半年未満又は留学を除く)

### 人財に関する当社ポリシー

- 人財に関するポリシー  
<https://www.peptidream.com/docs/8a6a303858834e0d4fe1c6520a4ad57a9fd1589c.pdf>

## ダイバーシティと職場環境づくり

### 女性社員の活躍

女性社員が活躍し能力を十分に発揮することは企業の成長を支える原動力であると考えているため、積極的な採用やマネージャーへの登用を行っております。また当社では多様な働き方を支援するため、未就学児を養育する従業員について小学校就学時まで時短勤務が可能となる、独自の育児サポート制度や特別手当を導入しています。

女性社員比率 28.2% 女性マネージャー比率 18.4% 育児休業取得率／復帰率 100% / 66.7% ※2021年12月末現在

### 車いすラグビー選手の活動支援

当社は、車いすラグビー選手の活動支援のため、田邊耕一選手と羽賀理之選手を採用しております。両選手とも日本を代表する選手であり、活躍が期待されております。活動支援を通じて障がい者の雇用と活躍の機会を推進してまいります。

**田邊 耕一選手**  
2017年 ウィルチェアラグビー 日本代表  
2017年 ジャパンパラ ウィルチェアラグビー競技大会 準優勝  
2017年 ペプチドリーム入社

**羽賀 理之選手**  
2016年 リオ・パラリンピック 日本代表 銅メダル  
2018年 世界選手権 日本代表 金メダル  
2018年 ペプチドリーム入社  
2021年 東京パラリンピック 日本代表 銅メダル



田邊耕一選手



羽賀理之選手

### 職場環境づくり

すべての従業員に活躍の機会が与えられ、ライフイベントに応じた働き方やキャリアが築けるような職場環境整備を進めています。

● 様々なライフイベントへの対応を可能とする柔軟な働き方を推進する環境整備

フレックスタイム制度の運用

短時間正社員制度の運用

→2021年(12月末時点)は、2名の社員が短時間正社員制度を利用

● 育児サポート、特別手当制度の運用

● 子育て世代における育児休業取得の促進

→2021年(12月末時点)は、2名の男性社員が2週間以上の育休を取得

● 組織間の相互理解を促進するための「On boarding program」を実施

新しく入社した社員への業務内容の理解、組織間の相互理解やコミュニケーションを促進するための「On boarding program」を2021年から実施しました。各組織の代表者より組織構成や業務内容等について紹介し、全11回開催して延べ1,136名もの社員が参加しました。組織間のコミュニケーションを促進することで、部署間連携や業務の効率化につなげていきます。

● 全社ミーティングの開催

部署間相互の業務内容の理解、ESG活動の周知、プレゼンテーションのトレーニングおよびコミュニケーション強化、マネジメントとの意見交換などを目的とした、全社員対象のミーティングを月例で開催しております。

## 人権の尊重への取り組み

私たちはグローバルに事業を展開する企業として、人権の尊重への取り組みが社会や企業のサステナビリティにとって重要であり企業が果たすべき責任だと考えております。そのため、「人権尊重に関するポリシー」を定め、すべてのステークホルダーの人権を尊重した事業活動を推進していきます。

### 人権尊重に関するポリシー

#### 基本方針

私たちは、全事業所において全役職員、ビジネスパートナー、サプライチェーン全体および地域コミュニティなど、すべてのステークホルダーの人権を尊重した事業活動を推進します。この人権尊重の方針は「国際人権章典」および国際労働機関(ILO)の「労働における基本的原則および権利に関する国際労働機関(ILO)宣言」や「ビジネスと人権に関する指導原則」をはじめとする国際規範に依拠し、具体的には下記を遵守します。

- 採用・配置に際し、性別、性的指向・性自認、国籍、人種、年齢、障がい、宗教などに関わらず、能力および職責に基づいた運用を行います。
- あらゆる形態の強制労働に反対します。また、児童の福祉を保護し、法的に認められた場合を除き児童の雇用を受け入れません。
- 「結社の自由」、「団体交渉権」を企業として尊重すべき人権と考え、法の規定に則り従業員のこれらの権利を尊重します。

## 労働安全衛生への取り組み

私たちは、すべての従業員が安全で安心して健康に仕事に取り組めるような労働環境整備に努めております。

#### ●安全衛生委員会の設置、運営

安全衛生委員会は委員10名と産業医1名により構成され、月次で委員会を開催し、職場環境の安全衛生確保や労働災害防止対策に取り組んでいます。

#### ●災害対策・防災訓練の実施

洪水や津波などのリスクを想定し、屋上に非常用電源を設置しています。さらに、災害時に備え、社内に帰宅困難者用の退避スペースを確保し、3日分の食料・水を備蓄しています。また、消防署立会いのもと、定期的な防災訓練を実施しています。

#### ●従業員の健康管理

従業員の健康保持・増進の取り組みが、将来的に企業価値の向上や持続的成長に資するとの考えの下、産業医や健保組合との連携により、従業員の健康管理を積極的に実施しています。

### 人権尊重・労働安全衛生などに関する当社ポリシー

#### ●人権尊重に関するポリシー

[https://www.peptidream.com/docs/policy\\_on\\_the\\_respects\\_on\\_human\\_rights\\_ja.pdf](https://www.peptidream.com/docs/policy_on_the_respects_on_human_rights_ja.pdf)

#### ●差別およびハラスメント防止に関するポリシー

[https://www.peptidream.com/docs/non-discrimination-and-anti-harassment-policy\\_ja.pdf](https://www.peptidream.com/docs/non-discrimination-and-anti-harassment-policy_ja.pdf)

#### ●サプライヤー行動規範

[https://www.peptidream.com/docs/supplier\\_code\\_of\\_conduct\\_ja.pdf](https://www.peptidream.com/docs/supplier_code_of_conduct_ja.pdf)

## 地域コミュニティとの取り組み

私たちは、企業市民として地域コミュニティとの関わりを大切にしており、社会貢献活動に積極的に取り組んでおります。社会・コミュニティが抱える課題に応える活動を継続していくことで持続可能な社会の実現に貢献していきます。

### 教育支援

- 高校生へのキャリア教育支援

2021年11月に、実際の現場などを見る体験型学習として当社をご訪問いただきました。都立高校生(約40名)へ私たちの事業内容の説明や研究者を中心とした社員のキャリアを紹介することで、高校生に将来企業で働くイメージを持ってもらいました。



- 小学校の副読本でのキャリア教育支援

川崎市の小学生(中学年)向け副読本に取材協力をさせていただきました。副読本を通じて、私たちの仕事内容を分かりやすく紹介していただきました。未来を担う小学生が将来どのような仕事をしていきたいか考えるきっかけを今後も提供していきます。



出典：「小学生のためのお仕事ノート・2022年度版」

### コミュニティへの参加

- 希少・難治性疾患情報コミュニティ STEP Learningに参画

私たちは、特定非営利活動法人 ASridが展開する、ステークホルダー(主に患者当事者・家族等)に向けた希少・難治性疾患領域の知識・情報を「学ぶ」「知る」ためのサポートとなるSTEP-Learning事業に参画しています。STEPはStrategic Translational Action for Empowering Patientの略語であり、適切な情報へのアクセスが困難な希少・難治性疾患領域においてSTEPに情報を集約し、当事者が力を発揮するための戦略的な橋渡しを実施することを目指します。

STEPに参画しているステークホルダーの「知りたい」ニーズに応えることができるよう、私たちの事業や技術に関する情報提供を通じて、貢献していきます。



### 社会貢献活動に関する当社ポリシー

- 社会貢献活動に関するポリシー

[https://www.peptidream.com/docs/policy\\_on\\_social\\_contribution\\_ja.pdf](https://www.peptidream.com/docs/policy_on_social_contribution_ja.pdf)



## 環境への取り組み

### 基本的な考え方

私たちは地球環境の維持・保全の重要性を認識し、環境に配慮した事業活動を推進するとともに、事業活動におけるCO<sub>2</sub>排出量、電力や水の使用量等の環境パフォーマンスをモニタリングしています。主な環境パフォーマンスデータは外部調査機関による検証プロセスを経て、年次で情報開示しています。また、地球温暖化をはじめとする気候変動問題への対応を重要な経営課題として捉え、自社事業活動のカーボンニュートラル(二酸化炭素排出量実質ゼロ)に取り組んでいます。

### 2021年のハイライト

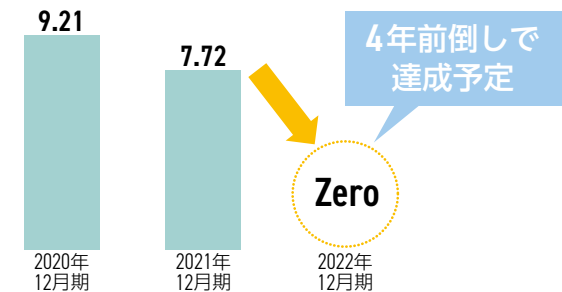
#### 気候変動のリスクと機会の特定

私たちは、「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」による提言内容に基づき、将来の気候変動について最も高位シナリオであるRCP8.5シナリオ(IPCC)\*を採用し、2026年までの中期的な観点から気候変動による影響について分析を実施しました。

#### 再生可能エネルギーの導入開始

私たちの事業活動におけるCO<sub>2</sub>排出(Scope1+2)は主に電力消費に由来しており、これまで再生可能エネルギーへのシフトを積極的に推進する電力会社から電力供給を受けていました。カーボンニュートラルを実現するために、2022年1月より自社事業活動で使用する電力を実質CO<sub>2</sub>フリーとなる電力を導入することにいたしました。これにより、自社事業活動におけるカーボンニュートラル実現の中期目標を4年前倒しで達成します。

従業員\*\*一人当たりのCO<sub>2</sub>排出量(Scope 1+2) (t-CO<sub>2</sub>)



\* 気候変動に関する政府間パネル(IPCC)が予測する、温室効果ガスの代表濃度経路シナリオ(Representative Concentration Pathways)。RCP8.5は最大排出量に相当するシナリオ。

\*\* 従業員数には派遣社員を含む。取締役は除く。

## CO<sub>2</sub> 排出量の削減・気候変動対策

### ● 気候変動のリスクと機会の特定

気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)による提言内容に基づき、最も高位のシナリオであるRCP8.5 シナリオ(4°Cシナリオ)にて、2026年までの中期的な観点から気候変動が私たちの事業へ及ぼす影響について、リスクと機会の両面から評価を進めています。主なリスクや機会に対する対策を検討し、中期経営計画に反映しています。

#### 気候変動により想定される主なリスク：

当社は神奈川県川崎市川崎区殿町に事業活動や研究開発活動に関する設備・人員が集中しています。周辺を流れる多摩川で水害等の自然災害が発生した場合、当社設備の損壊、各種インフラの供給制限等の不測の事態が起きることが想定されます。対策として、社内に帰宅困難者用の退避スペースを確保し、3日分の食料・水を備蓄しています。また非常用電源は本社・研究所の屋上に設置しており、定期的に安全衛生教育と避難訓練を行っています。

#### 気候変動により想定される主な機会：

地球温暖化により感染症の発生頻度が高まることから、新規ウイルス等による感染症の研究開発ニーズが拡大し、収益に好影響を及ぼす可能性があります。当社のPDPSを用いた創薬の特徴は、病気の原因物質(原因タンパク質)が特定されれば、それを標的として数兆種類もの化合物ライブラリーから最適なヒット候補化合物を短期間で探索することができます。新規のウイルス等による感染症が出現しても、感染作用メカニズムが解明されると標的分子が絞り込めるため、創薬標的に対するペプチドを迅速に取得し、新規の医薬品の研究開発につなげていくことが可能となります。

### ● 本社・研究所社屋での環境および温暖化対策

私たちは2017年7月より下記の環境へ配慮した高エネルギー効率の新社屋で事業を運営しています。本社・研究所の社屋は、2016年2月15日に行われた、CASBEE (Comprehensive Assessment System for Built Environment Efficiency：建築環境総合性能評価システム)川崎-2015年版・実施設計段階評価において最高ランクの「S認定」を取得しました。

- 外装・窓の高断熱化
- 外装ルーバーによる 日射熱負荷低減
- 全館LED照明
- 空調・昇降機は高効率機器を採用
- 半透明の膜ルーバーによる 日射遮蔽と自然光利用の両立



外装ルーバー



LED照明

## 廃棄物の削減

### ● 分別廃棄の徹底とリサイクル率の向上

実験系および事業系廃棄物のリサイクルや減量のため、廃棄物の分別に関して指導を徹底し、分別表示をわかりやすく表示するなどの工夫を行い、廃棄物の分別の徹底に努めています。

実験系および事業系廃棄物の処理を業者に委託しています。事業系廃棄物は適切に回収、無害化处理され、ゼロエミッション・マテリアルリサイクルに対応しています。また、廃棄物処理を委託する際のマニフェスト(産業廃棄物管理伝票)も適切に確認および管理をしています。

### ● OA用紙の使用量削減

業務上でのOA用紙の使用を削減するため、様々な対策を推進しています。具体的には、E-Laboノートの導入、プリンター印刷における2-in-1および両面印刷のデフォルト設定、100枚以上印刷した場合のアラーム設定、会議のペーパーレス化を推奨しています。また、グリーン購入法対応用紙の導入を進めています。

## COLUMN 5 生物多様性

私たちは生物の多様なつながりを認識し、事業活動が生態系や地域社会に及ぼす影響の把握に努めています。社内取締役による監督のもと、バイオセーフティ委員会を運営し、実験計画の審議や関連業務に従事する従業員に対して安全教育を行っています。遺伝子組替え実験は、カルタヘナ法などの関連法規や国の指針等を遵守し、「川崎市バイオテクノロジーの適正な利用に関する指針」に従い実施しています。

## 水資源の有効利用、水質汚染の防止

### ● 水使用量削減の取り組み

社内ポータルサイトにおいて毎日・毎月の水消費量を見える化し、環境に対する従業員の意識醸成を図っています。水使用量・排水量の削減のため、屋内空調での加湿の効率的な運用を進めています。また、節水型トイレおよび光触媒作用/セルフクリーニング効果のある外壁材の採用をしています。

### ● 水の品質確保

私たちは水質汚濁防止法、下水道法などの環境関連法、条例・協定を順守し、環境基準を満たす適切な排水処理を行っています。

### ● 排水の品質モニタリング：汚濁負荷量および環境汚染物質

- ・当社設備からの排水が環境基準に適合していることを確認するため、生物化学的酸素要求量(BOD)、浮遊物質(SS)などを定期的に測定しています。
- ・2021年に除害処理を行った排水の汚濁負荷量(年間排出量)における生物化学的酸素要求量(BOD)は32.4kg、浮遊物質(SS)は29.8kgです。汚濁濃度(年間平均値)はBODが34.1mg/L、SSは27.5mg/Lであり基準値(それぞれ600mg/L未満)を大きく下回っております。
- ・また、私たちの研究開発活動で使用している有機溶剤や重金属類は基準値以下であることを確認しております。

### 環境

- 環境に関するポリシー(グリーン調達ポリシー)
- 環境に関するデータ
- 独立した第三者機関による検証意見書

### 社会

- 人権尊重に関するポリシー
- 差別およびハラスメント防止に関するポリシー
- 動物実験に関するポリシー
- 医薬品アクセスに関するポリシー
- サプライヤー行動規範
- 人財に関するポリシー
- 社会貢献活動に関するポリシー
- 政治参加ポリシー
- 社会に関するデータ

### ガバナンス

- 取締役会のダイバーシティに関するポリシー
- 贈収賄・汚職防止ポリシー
- 内部通報に関するポリシー(報復禁止ポリシー)
- 税務ポリシー
- サイバーセキュリティに関するポリシー
- ガバナンスに関するデータ