



sosei  
HEPTARES

ESGレポート 2022

2023年3月23日 | そーせいグループ株式会社

# ESGレポート 2022

|                         |    |
|-------------------------|----|
| Sosei Heptaresについて      | 4  |
| 本レポートについて               | 5  |
| ESGへのアプローチと優先課題         | 6  |
| CEOメッセージ                | 7  |
| Environment：環境          | 8  |
| 排出・廃棄物削減                | 9  |
| Social：社会 – 安全性および品質の確保 | 11 |
| 実験動物の飼養および動物実験の代替       | 12 |
| 主な開発段階における活動            | 12 |
| サプライチェーンの透明性および品質保証     | 13 |
| 日本での医薬品製造販売の許可・承認       | 13 |
| Social：社会 – 人的資本形成      | 15 |
| ダイバーシティとペイ・エクティの推進      | 16 |
| 従業員による当社株式の保有           | 17 |
| 福利厚生とワーク・ライフ・バランス       | 18 |
| 能力開発研修                  | 19 |
| 学生支援制度とアカデミック・スポンサーシップ  | 20 |
| Social：社会 – 社会貢献        | 21 |
| アンメット・メディカル・ニーズへの対応     | 22 |
| 医療へのアクセス                | 23 |
| チャリティ活動                 | 23 |
| Governance：ガバナンス        | 25 |
| コーポレートガバナンス体制           | 26 |
| ガバナンス体制の運用              | 28 |

# Sosei Heptaresについて

## 世界をリードするサイエンスで、人生を変える医薬品を創出

Sosei Heptares（以下、当社）は、GPCR（Gタンパク質共役受容体）をターゲットとした独自のStaR®技術と構造ベース創薬（SBDD）プラットフォームを用い、創薬（新薬の探索）と初期の開発に注力する国際的なバイオ医薬品企業グループです。1990年、当社は、現取締役会長の田村真一により設立され、技術移転事業からスタートし、現在では革新的なサイエンスに立脚した、日本屈指のバイオ医薬品企業となりました。当社のミッションは、世界をリードするサイエンスで、人生を変える医薬品を生み出すことです。

当社は、東京に本社を置き、東京証券取引所に上場しており（証券コード4565）、全世界で200人を超える従業員を擁しています。SBDDプラットフォームとトランスレーショナルメディシンの専門知識を活用し、英国ケンブリッジの研究開発拠点において、プログラムを基礎研究から初期臨床開発に進めることを中核業務としています。日本では、2つの製品を

導入・上市しており、Novartis International AG（ノバルティス社）がグローバルで販売する3つの製品からロイヤリティ収入を得ています\*。日本では、後期臨床開発チームが、他社の手掛けない希少疾患やスペシャリティ領域に焦点を当て、アジャイルで拡大可能かつ効率的な臨床開発・商業化を通じ、日本の患者さまのお役に立てるようビジネスを構築してまいります。

当社は、世界中の何百万人もの患者さまのために、人生を変える医薬品を開発することに注力しており、神経疾患、免疫疾患、消化器疾患などの複数の治療領域において、40品目を超える提携および自社開発プログラムからなる、幅広い開発パイプラインを有しています。複数のターゲットを対象にした創薬提携も含め、大手製薬企業やベンチャー企業との提携は20件以上にのぼり、現在までに25品目以上の前臨床段階のプログラムを創出しています。



\* グリコピロニウム臭化物とその製剤の独占的開発・販売権は、2005年に、当社およびVectura Group plcからノバルティス社に導出しています。本ライセンス契約の元、ノバルティス社は、ウルティプロ®、シープリ®およびエナジア®の3製品を開発しています。

# 本レポートについて

ESGレポート 2022は、2022年1月1日から12月31日までの期間における、当社のEnvironment（環境）、Social（社会）、Governance（ガバナンス）に対する活動や進捗状況を記載しています。

本レポートは、2022年に当社取締役会のもと設置されたESG委員会により作成されています。同委員会は当社のESG活動に対する管理、指導および監督を行っており、当社の独立社外取締役の一人で、日本においてESG活動の豊富な知見と経験を持つ、関美和氏が委員長を務めています。その他の委員会メンバーは、ロルフ・ソダストロム（独立社外取締役）、永井智亮（独立社外取締役）、クリストファー・カーギル（CEO）、野村広之進（CFO）です。

ESG委員会は、ESG活動のパフォーマンス向上が、当社の長期的な成長と成功に不可欠だと確信しており、そのために、環境、社会、ガバナンスの視点が当社の企業文化、バリューそして事業運営の基礎となるよう、当社のESG目標を組織全体へ浸透させるよう努めています。

ESGの取り組みは、当社取締役および執行役にとって優先事項であり、ESG委員会のリーダーシップのもと、チャリティ・コミッティー、ソーシャル・コミッティー、環境サステナビリティ・グループ、ワーキング・グループを通じて、組織全体で推進・実行されています。

| コミッティーおよびグループ   | 目的  |
|-----------------|---|
| チャリティ・コミッティー    | 年間を通じて、従業員が投票で選定した複数のイベントを開催し、チャリティ資金を調達                          |
| ソーシャル・コミッティー    | 社内イベントを開催し、従業員のエンゲージメントを高め、チームの成功および満足度向上を支援                      |
| 環境サステナビリティ・グループ | サステナビリティに関するさまざまな取り組みを見出す意識付けと積極的な働きかけを行い、職場におけるサステナビリティに関する活動を実践 |
| ワーキング・グループ      | 全社的なポスターセッションによる研究成果の発表など、従業員の結び付きを高めるための取り組みを推進し、従業員のエンゲージメントを向上 |

## ESGへのアプローチと優先課題

2022年、当社はESGへの取り組み推進のための体制構築と、ESG目標を達成するための明確なロードマップ策定に注力しました。これは2022年10月に開催された第一回ESG委員会で、当社がESGの課題にどう向き合うべきかを検討するところからスタートし、その後、取締役会・従業員・外部のステークホルダーとの対話を通じ、当社にとっての「重要課題」（マテリアリティ）の特定、マテリアリティに対応する取り組み、およびその進捗を評価する重要業績評価指標（KPI）の設定を、ESG委員会において行いました。

ESG委員会が特定したマテリアリティとKPI（以下に記載）は2023年3月の当社取締役会により承認さ

れ、今後数年間のESG活動でこれらを達成すべく取り組んでまいります。ESG委員会は、これらのESG目標を組織全体に浸透させ、社内外のステークホルダーと協力し、これらの優先事項が当社の企業文化、バリューそして事業運営の基礎となるよう努めてまいります。

当社は、これらのマテリアリティとKPIが、長期的に企業価値を高めるという目標に合致していると認識しており、継続的な取り組みとしてこれらを定着させ実行してまいります。今後は、年次ESGレポートを通じて、その進捗状況をご報告いたします。

|                      | マテリアリティ                          | 取り組み  | KPI  |
|----------------------|----------------------------------|---|--|
| Environment:<br>環境   | 1<br>環境マネジメントの推進                 | 英国の研究開発施設における環境マネジメントシステム（EMS）とエネルギー削減計画に基づき、排出量と廃棄物を適切に管理する。 | 英国の研究開発施設で5年以内にグリーンラボの認証を取得する。                                       |
| Social:<br>社会        | 2<br>ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン（DEI） | ジェンダーギャップの解消に努める。   | 女性上級管理職比率（グローバル）を中期的に30%以上に維持する。                                     |
|                      | 3<br>患者さまのための革新的な医薬品の創出          | 患者さまの人生を変える医薬品を生み出すため、研究開発の効率化を推進する。                          | 研究開発の効率化の推進 - 自社開発パイプラインから今後3年間、前臨床候補化合物と臨床候補化合物をそれぞれ年間1品目を平均的に創出する。 |
| Governance:<br>ガバナンス | 4<br>全てのステークホルダーに対する公平性および透明性    | 株主との対話を強化・拡充する。   | 全ての株主が参加し、当社経営陣とオープンかつ率直に議論できる機会を提供する。                               |

## CEOメッセージ



*“It is my ambition that ESG will be a driving force of our culture and behaviors and will become part of everyone’s working life at Sosei Heptares.”*

ステークホルダーの皆さま

当社は、医薬品の飛躍的な進歩に貢献することで、持続可能な未来を実現することに全力で取り組んでいます。当社の目標は、事業を通じて、世界中の人々の生活の質と健康を向上させることです。私たちは、世界トップレベルのサイエンスを実践し、人生を変える医薬品を生み出そうとしています。

2022年、当社取締役会のもとESG委員会が設置され、同年10月に第1回目の委員会が開催されました。当社の独立社外取締役であり、日本におけるESG重視型ファンドの創業パートナーでもある関美和氏が同委員会の委員長を務めており、当社の現状のESGに関する活動の評価と、当社が優先的に取り組むマテリアリティの特定に取り組んできました。

このたび、環境、社会、ガバナンスに配慮した当社の取り組みをまとめた、ESGについての初めての報告書となる「ESGレポート 2022」を皆さまにお届けできることを喜ばしく思います。2023年にかけて、当社は、ESGパフォーマンスと情報開示をさらに強化するために、ESG目標を当社の事業運営やバリューに組み込むなど、ESG目標と指標を進化させてまいります。ESGが私たちの企業文化や行動規範に組み込まれることを強く願っています。

私は、これまで当社が実現してきたことを非常に誇りに思うと同時に、まだまだやるべきことがあると考えています。そのために、2023年以降も引き続きESGの取り組みに注力してまいります。

### クリストファー・カーギル

代表執行役社長CEO  
そせいグループ株式会社



## Environment : 環境

### 排出・廃棄物削減

当社は、サステナビリティへの取り組みと環境マネジメントシステムを通じて、環境負荷の軽減に努めています。

オフィスや研究開発拠点では、効率的なエネルギー利用を最優先事項としており、環境サステナビリティ・グループのメンバーは全員、My Green Lab Ambassadorsとして、ラボの持続可能性向上に注力しています。2021年5月、英国ケンブリッジの研究

開発拠点で環境サステナビリティの外部監査を実施し、エネルギー消費量削減の手法について評価を行いました。2022年には、消耗品の使用、リサイクル、エネルギー使用量の削減における基本的な活動の改善方法などに関する監査報告書に記載された推奨事項の多くを実行しました。特に、実験室設備一つ一つに節電システムを導入し、一部の設備は夜間や週末に自動的に電源が切れるようにし、超低温冷凍庫の温度は10°C上昇させました。

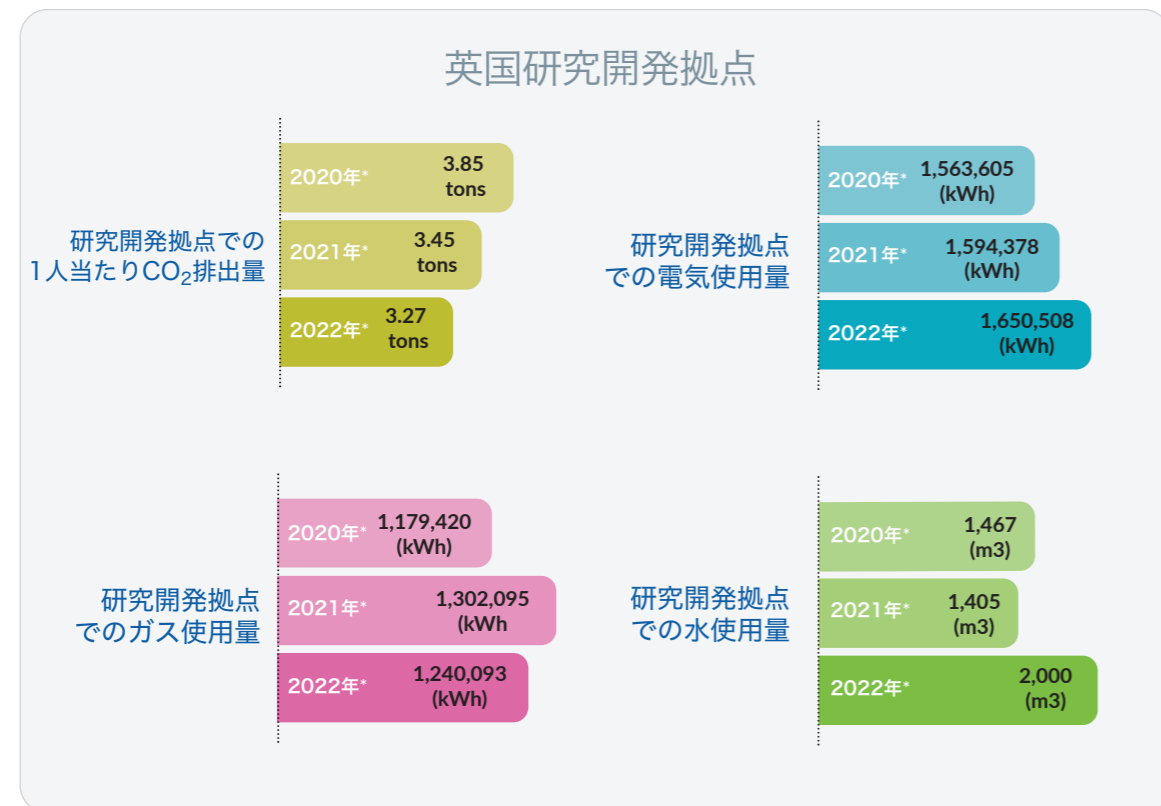
その他以下のような取り組みを行っています：

- **再生可能エネルギー活用** – 引き続き、環境意識の高い事業者を選定します。英国の研究開発拠点の電力購入元EDFエナジーは、英国でゼロカーボン電力発電量最大の事業者です。
- **Ecologi®の取り組みに参加** – 2002年からEcologi Action Ltdと共同で、CO2削減プロジェクトや植林活動を実施しています。これまでに96トンのCO2削減に貢献しました（インドの水力発電によるクリーン電力で94.08トン削減、ベトナム・バクリエウ省の風力発電で1.92トン削減）。さらに、マダガスカル・マロタオラのマングローブ林での5,040本の植樹にも貢献しています。
- **カーシェア活用** – 英国ケンブリッジのスタッフはカーシェアリングを活用しています。
- **自転車通勤推進** – 英国のスタッフは英国政府が自転車購入に補助を支給する“Cycle To Work Scheme”を利用することができます。
- **エネルギー効率の高いオフィスへの入居** – 東京本社はペアガラスや個別空調を導入した、省エネ効率の高いオフィスに入居しています。また、東京オフィスではLED照明を利用し、蛍光灯に比べて消費電力の削減を図っています。



英国では、放射性物質の使用と廃棄に関する環境庁のライセンスと、公共下水道への液体廃棄物の排出に関するAnglian Water Services Limited発行のTrade Effluent Licenseを保有しています。両ライセンスとも、放射性物質の管理・処分について厳しい条件を定めており、当社の環境マネジメントシステムにも組み込まれています。また、HAZWOPER認証は当社の事業運営には適用されないため取得していませんが、PAS99:2012（マネジメントシステム）の枠組みのもと、廃棄物処理業者には英国規格ISO14001:2015（環境管理）およびBS ISO50001:2011（エネルギー管理）を確実に取得していただくこととしています。廃棄物処理業者の認証遵守を確認するため、廃棄物処理業者が毎年行う廃棄物監査プロセスに参加しています。

当社は、環境マネジメントシステムとエネルギー削減の取り組みに重点を置き、今後も事業活動における排出量削減の取り組みを進めます。



\* 2020年3月からのCOVID-19対策による拠点の稼働制限により、スタッフの在宅勤務やラボの稼働率を50%に抑えた影響を含む。拠点の稼働制限は2022年4月に解除され、最も厳しい制限を課していた時期の拠点の最大稼働人数80人から130人に増加しました。

# Social

社会 – 安全性および品質の確保

## Social - 社会 – 安全性および品質の確保

### 実験動物の飼養および動物実験の代替

当社は、医学研究における動物の取り扱いについては慈愛の念を持って責任ある使用を重視しています。当社の研究所や敷地内では、実験動物を使用する研究は行われていません。代わりに、経験豊富で信頼の置ける受託研究機関（CRO）と連携し、必要な研究を実施しています。当社はCROを慎重に選定し、法令および規制の遵守について、第三者機関から最高レベルの認定を受けたCROと連携するよう努めています。

すべての実験動物の使用は厳格に管理され、研究開始前に科学者、統計学者、獣医師で構成されるIn Vivo Review Forum (IVRF) で検討されます。当社は、3R (Replace (代替)、Reduce (削減)、Refine (洗練)) の原則を守り、科学的に適切な代

替がない場合にのみ、動物を使用する研究を依頼するよう努めています。また、すべての実験が、必要なデータを得るために最小限の動物を使用し、動物に不必要な痛み、苦痛、不快感を与えないように設計されていることを、社内の審査プロセスを通じて確認しています。

当社は、規制当局に承認され、患者の皆さまの安全性や医薬品の有効性を損なわずに、科学的に実証された動物実験代替法（代替法）の開発・使用に取り組んでいます。そのため、新薬開発候補品の効果を単離されたヒト細胞や実験室で培養された細胞塊（オルガノイド）で試験する手法や、体内での薬剤の有効濃度やヒトでの生物学的効果を予測する、最先端の計算モデリングに多くの投資を行っています

### 主な開発段階における活動

当社は、効果と安全性の高い医薬品の創薬・開発を通じて、世界中の人々の生活の質と健康を向上させることに注力しています。この基本原則を念頭に、主な開発段階の活動の質とコンプライアンス確保のための包括的な手順を定めています。これらの手順は、2年ごと、または必要に応じて改訂しています。

当社は、医薬品の臨床試験の実施の基準（GCP）を遵守した臨床試験を実施しており、製造（医薬品の製造管理及び品質管理の基準（GMP））、試験施設および前臨床試験（優良試験所基準（GLP））およびファーマコビジランスに関する法規制や指導に従っています。

開発段階に関わるチームは、科学者、医学者および訓練を受けた専門スタッフで構成され、コンサルタントの支援を受けています。このチームは、医薬品原薬や医薬品の製造、前臨床試験のスポンサー、臨床試験デザイン、医学的監視、薬物代謝、薬物動態、およびプ

ログラム管理、薬事、臨床試験運営に関する専門知識など、医薬品開発を推進するための科学的、また運営上の専門知識と監視機能を提供します。そのため、開発段階に関わるスタッフは、全員、臨床試験実施のあらゆる面でのクオリティコンプライアンス確保に必要な手順について研修を受けています。チームメンバーは、それぞれの役割に関連する法規制に関する研修を入社時に受け、その後も定期的に更新されます。GMPとGCPの研修は毎年実施されます。さらに、従業員および関連するコンサルタントは、それぞれの役割に関連する組織の方針および手順に関する研修を受けることが求められます。

## サプライチェーンの透明性および品質保証

当社は、「バーチャル組織」のモデルに従い、一部の業務を外部業者に委託していますが、サプライチェーンを通じた厳しい品質基準については、その確保に努めています。当社は、データや文書をレビューすることにより活動の品質を保証する手順などの、外部ベンダーを監視するプロセスを構築しています。これらの手順には、外部で作成されたプロトコルと報告書の精査・承認、製造されたバッチの製造記録の精査、分析法開発およびバリデーション報告書のレビュー、試験成績書（COA）の精査・承認、実施中の臨床試験データの精査・モニタリング、TFL（Tables Figures and Listings）の精査が含まれます。

さらに、すべてのサプライヤーについて、当社の品質保証手順と、規制要件に完全に適合する十分な品質管理システムが導入されていることを確認します。サプライヤーは、当社の品質管理システムに適合した手順について、当社から研修を受けます。規制対象となる開発に関わるサプライヤーは、その活動に適用されるGLP、GMP、GCPを遵守し、該当する国の規制当局の証明書を保有する必要があります。証明書は、評価と選定の際にサプライヤーから提出され、サプライヤーは契約上および法律上、必要なくすべての証明書を保有する義務を負います。

動物実験を行うサプライヤーは、実験動物ケア評価認証協会（AAALAC）の認証を受けることが求められます。AAALAC認定プログラムは、研究、教育または試験において動物を使用する組織を評価するものです。AAALACの基準を充足、あるいはそれを上回っている組織に対して認証が与えられます。

最後に、当社の英国現代奴隷法に関する声明は、当社のサプライチェーンにおける現代奴隷のリスク管理に関する取り組みの概要を報告するものです。当社の2023年英国現代奴隷法に関する声明は、[こちら](#)でご覧いただけます（英文のみ）。

## 日本での医薬品製造販売の許可・承認

当社の日本での医薬品開発を担う株式会社そーせい は、厚生労働大臣の医薬品製造販売の許可・承認を得ています。同社は公益社団法人東京医薬工業協会および一般社団法人日本QA研究会の会員です。

株式会社そーせいは、医薬品製造販売業者としてサプライヤーに、「医薬品及び医薬部外品の製造管理及び品質管理の基準に関する省令（GMP省令）」を遵守して製造管理および品質管理を行わせなければなりません。また、2021年8月からは、株式会社そーせいおよびサプライヤーは、ICH Q10に基づく医薬品品質システム（PQS）を構築しています。

株式会社そーせいは、厚生労働省が発出したガイドラインに基づき、経営陣の責務、販売情報提供活動に関する評価や教育、および手順書・記録の作成・管理などの責務を明確化した社内規定を策定しています。また、「販売情報活動監視委員会」を設置し、半年毎に開催し、従業員およびサプライヤーの活動を監視しています。さらに、販売提供活動に従事するすべての職員に対して、販売情報提供活動に関する必要な教育訓練を実施しています。



# Social

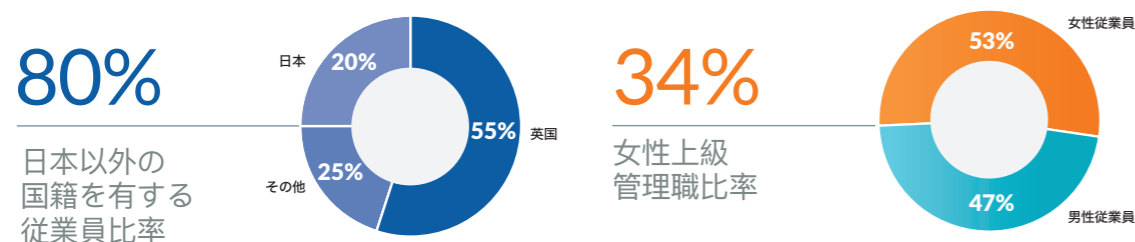
社会 - 人的資本形成



## Social - 社会 - 人的資本形成

### ダイバーシティとペイ・エクティの推進

ダイバーシティ&インクルージョンの推進とコラボレーション型の職場環境の整備は、日本発の国際的なリーディングバイオ医薬品企業になるという当社のビジョンにおける大きな柱です。グローバル企業として、当社の取締役会の外国籍比率はCEOを含め38%、グローバルでの外国籍従業員比率は80%（英国人55%、日本人20%、その他の国25%）、さらに2022年に入社した従業員の女性比率が55%、女性従業員比率は53%であり、国籍・性別を問わず多様な人材を確保しています。



当社は、多様でインクルーシブな組織作りのために、ペイ・エクイティ（同一労働同一賃金）に取り組んでいます。2021年から、各従業員の役割と経験に基づいた市場ベンチマークに照らして、グローバルでの従業員給与の精査を毎年行っています。

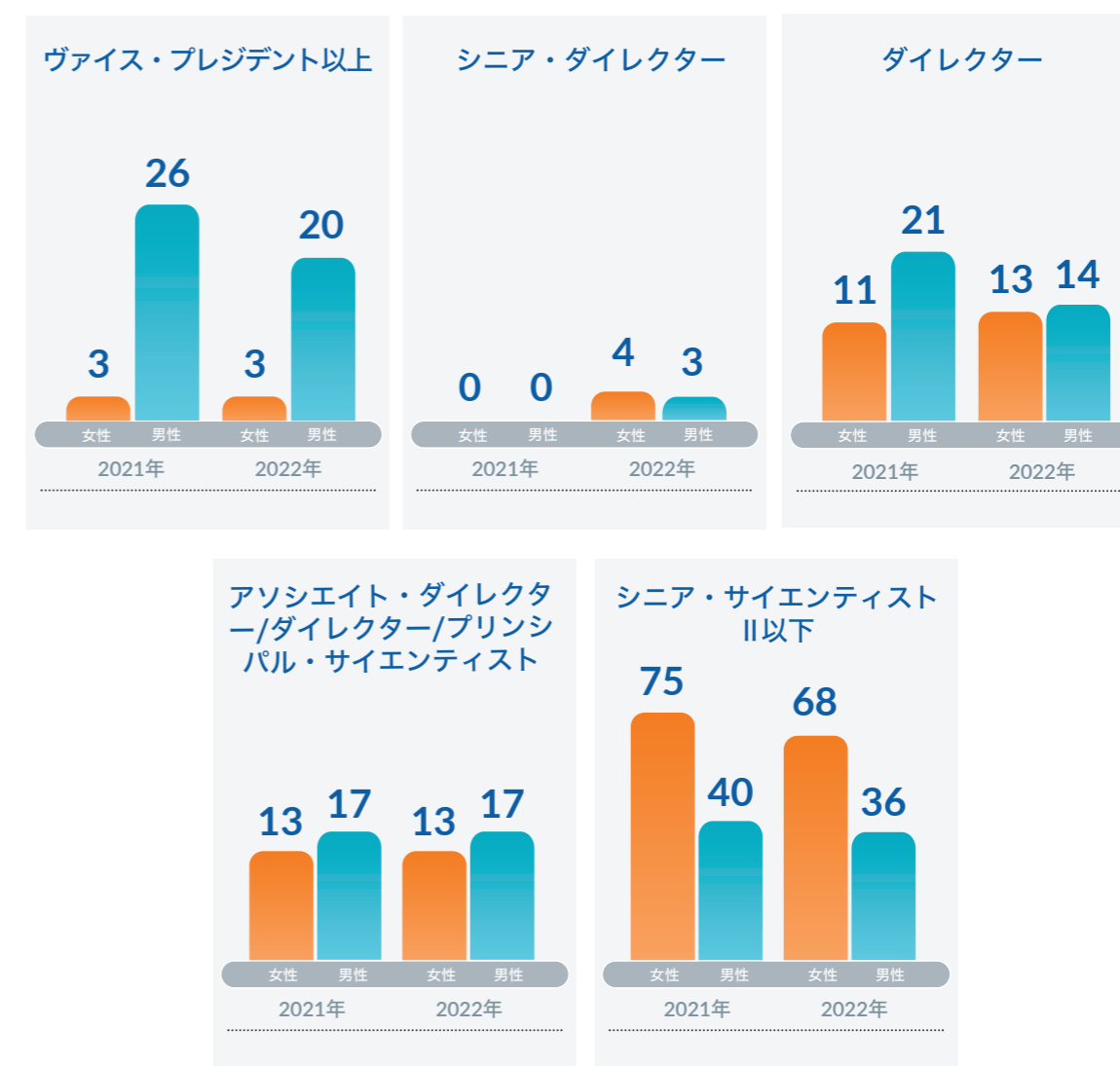
2021年12月、当社は、従業員の人事評価のフレームワークの一部として、新しい評価キャリアレーションプロセスを導入しました。この新しいプロセスは、昇進と年次報酬について組織全体で一貫性と公平性を確保するための年次会議です。2022年には52名の昇進が決定され、そのうち30名の女性が昇進したことにより、女性上級管理職比率は2021年の23%から34%に上昇しました。また、2022年3月、関美和氏が当社取締役役に選任されました。インクルーシブかつ納得感の得られる企業文化を醸成するための活動の一環として、2023年にDEI（ダイバーシティ、

エクイティ、インクルージョン）協議会を設置する準備を進めています。

当社は、開発プログラムごとに必要なフルタイム換算従業員数（FTE）を割り出すことで、採用ニーズの見通しを立てています。このような取り組みにより、開発プログラムにおいて必要なスキルを持った人材を十分に確保することが可能です。また、英国ケンブリッジの研究開発施設に勤務する英国人以外の従業員に技能労働者ビザの申請サポートを行っており、2022年には、6名の従業員のサポートを行いました。

当社は、2022年にダイバーシティとペイ・エクティの推進に重要な進展があったと考えており、今後も全社で取り組みを進めていきます。

### 役職別従業員数



### 従業員による当社株式の保有

当社では、長期的に当社で活躍が期待できる優秀な人材を積極的に採用しています。当社では、従業員が自社の株式を保有することで、会社に対する自らの貢献から利益を得ることができるという観点から、長期インセンティブ・プラン（LTIP）のもと、2022年4月以降、すべての正社員が、毎年、事後交付型株式報酬（リストラクテッド・ストック・ユニット（RSU））制度に基づく当社株式割当の権利を有しています。従業員に対する割当および実際の株式付与は、LTIP制度に基づき適正に行われます。2022年12月現在、正社員の82%が、RSUに基づく当社株式割当の権利を有しています。当社は、従業員の業績と会社への貢献を評価する制度の一つとして、年次での割当を継続する方針です。

82%

RSUの権利を有する正社員

## 福利厚生とワーク・ライフ・バランス

当社では、「Cycle To Work Scheme」や厚生年金などの福利厚生を整えています。それ以外にも、全従業員向けに健康保険や歯科、眼科、補完療法の補助、インターンの学生を含む全従業員にスポーツ施設利用費補助などを導入しています。

当社は、未成年者のいる家庭を持つ従業員を支援しています。英国では「家族にやさしい制度」（出産休暇、育児休暇、養子縁組休暇を含む）は2022年に改訂され、英国の法定要件よりも充実したパッケージになりました。2021年には67%だった育児休暇後の職場復帰率は、2022年には100%となりました。また、年間最大10日間の育児・介護休暇を取得することができる、育児・介護支援有休プログラムを新たに導入しています。

東京本社では、2022年にすべての従業員を対象に柔軟な勤務形態を採用しており、業務状況と従業員の生活スタイルに合わせた働き方を選択できる制度と

なっています。従業員は、いつ、どこで働くかを自由に選択することができ、オフィスでも、自宅やその他の好きな場所でもリモートで働くこともできます。この柔軟な働き方は、労務管理、研修、能力開発、その他の人事上の施策も含めた、ワークスタイルの変化への対応の一環であり、エンパワーメントの推進につながっています。その結果、福利厚生やワーク・ライフ・バランスに関連する従業員満足度が向上しています。

英国では、従業員の柔軟な勤務スケジュールを尊重しつつ、革新的で生産性の高い職場環境の維持に努めています。当社では、職場環境における職務に応じた働き方の柔軟性について、一貫性を確保するための方針を定めています。物理的にオフィスにいる必要がある職務と、より柔軟な対応が可能な職務のバランスを図りつつ、全社的な連携や連絡を確保するために、必要に応じた拠点での在席を求めています。

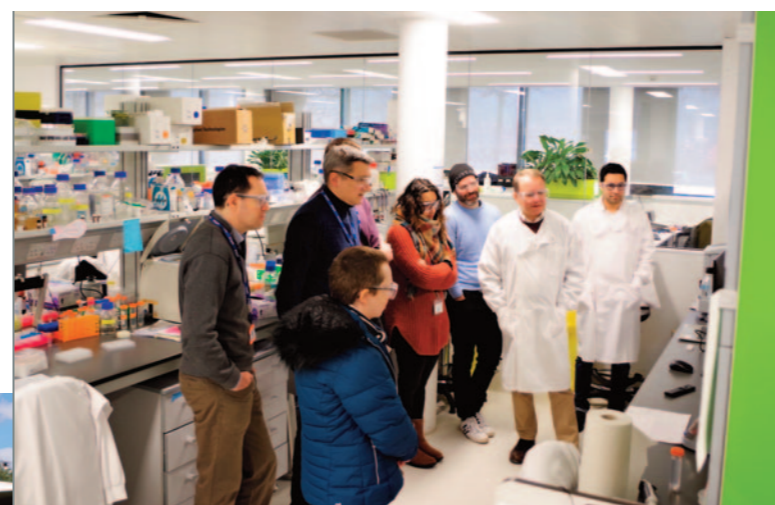


社員交流を図る会社の夏のイベント

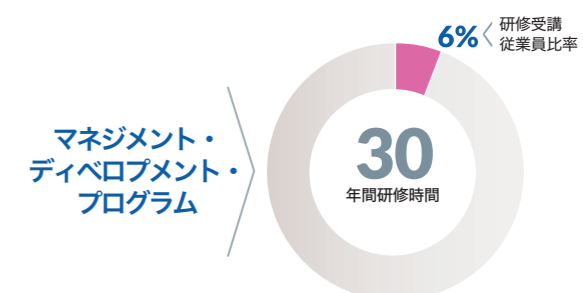
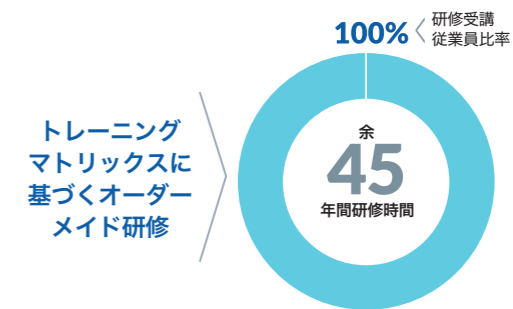


## 能力開発研修

当社は、従業員に成長と能力開発の機会を提供し、業績とリーダーシップに報いることで、従業員が潜在能力を最大限に発揮できるよう努めています。従業員それぞれの職務に必要な最新のスキル習得の研修を行い、評価調整のための定期的なキャリアレーション会議や、トレーニングマトリックスに基づくオーダーメイド研修を通じた成長を支援しています。また、専門分野でさらなる資格や認定を取得することを支援しています。当社は、グループ内での出向や定期的な学会への参加を通じて、研究者の育成に取り組んでいます。



2022年には、オーダーメイド研修に加え、すべてのライン管理職を対象とした管理職研修を導入し、新たなリーダーシップ戦略を開始しました。ライン管理職の役職や経験に応じて、3つのプログラムが用意されています。新任管理職や管理職候補はマネジメント・ファウンデーション・プログラム、数年の経験を有する管理職はマネジメント・ディベロップメント・プログラム、ダイレクター以上の管理職はインスパイアリング・リーダーシップ・プログラムに参加します。これら3つのプログラムは年次で実施され、昇進、新規採用、または近い将来に管理職となる可能性があると思われると判断された場合に、対象者として登録されます。





当社では、従業員がリーダーとして成長するための環境を整えることに加え、全社で各チームのシニアリーダーによる評価調整のキャリアレーション会議が行われ、従業員一人ひとりの評価について擦り合わせが行われます。この会議では、キャリア開発計画の一環として、昇進や短期的なキャリアパスについても議論が行われます。

最後に、当社は、従業員が仕事、チーム、会社に対してどのようなつながりを持ち、どのような影響をおよぼしているのかを明らかにするために、毎年、第三者のオンラインプラットフォームを利用した「就業意識調査」を実施しています。この調査結果をもとに、従業員満足度の向上や人材育成のための

施策をさらに進めていく考えです。2022年の従業員アンケートの回答率は全社で94%、全体の回答率はポジティブが60%、ニュートラルが34%、ネガティブが6%となり、2023年を通して改善を図ることに焦点を当てたアクションプランを策定しました。

## 学生支援制度とアカデミック・スポンサーシップ

当社は、様々な研究、学生支援、スポンサーシップを通じて、世界トップクラスの学術機関やその学生を支援しています。このようなプログラムは、大学院生や研究者が高等教育の必要性に応じた共同研究プログラムへの取り組み支援を対象としています。また、大学院生や研究者の学位論文の執筆や研究成果の出版を支援する場合があります。2022年には、世界の19の学術機関とスポンサー契約を結びました。

さらに、英国の大学と連携して、学生のための実習プログラムを支援しています。これは、学生が指定された専門分野での実務経験を積むことを目的とした年次プログラムです。2022年には、12カ月間の実習で当社の科学者とともに実務を行う10名の実習生を迎えました。

19

契約学術機関数

10

受入実習生数

# Social

社会 - 社会貢献











## Social - 社会 - 社会貢献

### アンメット・メディカル・ニーズへの対応

当社は、StaR<sup>®</sup>技術を活用したSBDDにより、低分子化合物およびペプチドの創薬や抗体探索のための抗原作成が可能で、独自の技術と拡張性の高いSBDDを活用し、神経疾患、免疫疾患、消化器疾患、炎症性疾患等の疾患領域においてファーストインクラスまたはベストインクラスの医薬品になる可能性があると考えられる、GPCRを標的とした候補薬のパイプラインを創出してきました。

自社開発品に加え、アンメット・メディカル・ニーズが高く、現在適切な治療法がない疾患に対して、大手バイオ医薬品企業、新興テクノロジー企業、革新的なベンチャーキャピタルファンドなど、世界トップクラスの提携先と共同研究を行っています。

当社は、世界中の何百万人にも上るこれら疾患の患者さまのために、人生を変える医薬品の開発に注力しています。

|       | 神経疾患   |  |   |  |   | 免疫疾患  |   |  | その他   |  |
|-------|--|--|---|--|---|---|---|--|---|--|
| 疾患名   |  認知症 |  統合失調症 |  物質使用障害** |  ナルコレプシー |  その他の神経疾患 |  がん |  炎症性腸疾患 |  アトピー性皮膚炎 |  2型糖尿病/肥満 |  拒食症 |
| 患者数*  | 約5,500万人   | 約2,000万人   | 約1,040万人  | 約300万人   | -   | 約4,200万人  | 約1,000万人  | 約1,330万人   | 約4.2万人  | 約1,000万人   |
| 当社開発品 | M1作動薬、M1/M4作動薬   | M4作動薬、M1/M4作動薬   | mGlu5 NAM   | OX2作動薬   | CGRP拮抗薬、GPR52作動薬  | A2a拮抗薬、EP4拮抗薬、抗CXCR4抗体  | CCR6拮抗薬、GPR35作動薬、EP4作動薬   | H4拮抗薬、抗PAR2抗体  | GLP1作動薬   | MC4拮抗薬   |

\* 出典（患者数）：World Health Organization, Evaluate Pharma, The European Federation of Crohn's & Ulcerative Colitis Associations (EFCCA), Narcolepsy Network, Inc., GBD 2015 Disease and Injury Incidence and Prevalence Collaborators (October 2016). "Global, regional, and national incidence, prevalence, and years lived with disability for 310 diseases and injuries, 1990-2015: a systematic analysis for the Global Burden of Disease Study 2015". Lancet. 388 (10053): 1545-1602

\*\* 薬物依存症の患者数として記載

### 医療へのアクセス

当社は、世界中のすべての人々に医薬品と医療へのアクセスを提供するための活動に取り組む責務があると考えています。当社は、疾患への理解を深め、新薬の開発を加速させるために、科学的知見の一部を他の研究者が利用できるような提供しています。例えば、当社の科学者は、革新的な創薬技術であるStaR<sup>®</sup>/SBDDを用いて、30種類以上のGPCRターゲットから340以上のGPCR構造を解明し、科学界への貢献のためにそれらを公表しています。

340+

GPCR構造解析数

さらに、2020年4月、治療薬開発の重要な標的とされているSARS-CoV-2のメインプロテアーゼ（MPro）を選択的に阻害する治療薬候補を創出する新たな研究開発プログラムを開始しました。また、将来生じると予測されるSARS-CoV-2の変異ウイルスおよびその他の関連するヒトウイルスに対する低分子化合物を設計しています。2021年12月、当社は、COVID-19治療のためのMProプログラムを進めるため、Wellcome（ウェルカム財団）から助成金を受領しています。助成金獲得の一環として、当社は、本開発品が製品化された際には世界銀行の定義に基づく低・中所得国（LMICs）に、本製品の一定割合の提供に努めることを表明しました。

30+

GPCRターゲット数

### チャリティ活動

当社は、地域社会の発展や拡大だけでなく、広く社会への貢献に積極的に取り組んでいます。2022年には、以下の慈善団体や取り組みに対して15,043ポンドの寄付を行いました。

| 2022年に当社が行った寄付              |               |                        |            |              |
|-----------------------------|---------------|------------------------|------------|--------------|
| £10,000 ポンド                 | £3,024 ポンド    | £500 ポンド               | £1,249 ポンド | £270 ポンド     |
| 災害緊急委員会 (DEC) ウクライナ人道支援アピール | セント・ニコラス・ホスピス | Rethink Mental Illness | Ecologi    | In2ScienceUK |



チャリティ・コミッティーは、step challenge、quiz evening、bake-offs、World Cup pontoon、Christmas raffleなどの様々な取り組みを通じて、2022年に英国セント・ニコラス・ホスピス向けの寄付金4,374ポンドを集めました。これは、表中の当社が行った寄付に加えて、従業員の募金活動により集められたものです。セント・ニコラス・ホスピスは、長期にわたる生命を脅かす疾患と闘いながら、人生の最後を迎える患者の皆さまとその家族に、援助、アドバイス、サポートを提供しています。



2023年、チャリティ・コミッティーは、低所得者や恵まれない環境にある若者に、科学、技術、工学、数学（STEM）分野の実践的な見識を得る機会を提供し、大学進学のための知識と自信を与える慈善団体、In2Science UKへの募金活動を行う予定です。



# Governance

ガバナンス

## Governance - ガバナンス

## コーポレートガバナンス体制

当社は、日本発の国際的なリーディングバイオ医薬品企業になるというビジョンを掲げています。中長期にわたって企業価値を高めていくため、効果的なコーポレートガバナンス体制の構築が経営上の重要課題であると認識しています。当社は戦略的経営や取締役会の監督機能をサポートするために、独立社外取締役の選任そして監査委員会、会計監査人、インターナルオーディット部間の協力体制の構築を通じて、ガバナンスとビジネスマネジメントの体制強化に取り組んでいます。また、株主、従業員、ビジネスパートナー、顧客、債権者、消費者、地域社会など、あらゆるステークホルダーとのコミュニケーションを維持し、説明責任を果たすことで、ガバナンス体制の完全性と透明性の向上に努めています。

当社は、取締役会の監督機能の強化、透明性の向上と経営の意思決定の迅速化をはかるべく、取締役会の他に法定の指名委員会、監査委員会および報酬委

員会を設置する「指名委員会等設置会社」を選択しています。この機関設計の下で、経営の監督機能と業務執行機能を分離し、執行役に対して業務執行に係る意思決定権限を大幅に委譲しています。経営の監督機能と効率性の向上に関する重点的な取り組み方は当社の「コーポレートガバナンス・ガイドライン」に定めています。

多額の投資に関する意思決定は投資委員会の提言に基づいて取締役会が行います。当社の科学諮問委員会は、医薬品業界や学界の一流の専門科学者で構成されており、彼らにより当社の行う経営の意思決定は科学的専門知識に裏付けられたものとなっています。

当社は、2022年にESG委員会を設置しました。ESG委員会は取締役会への提言と全社的なESG戦略、方針および実践の監督を託されています。



田村真一  
取締役会長



クリストファー・カーギル  
取締役 代表執行役



遠山友寛  
独立社外取締役



加賀邦明  
独立社外取締役



デビッド・ロブリン  
独立社外取締役



永井智亮  
独立社外取締役



ロルフ・ソダストロム  
独立社外取締役



関美和  
独立社外取締役

| リーダーシップグループ<br>および委員会 | 2022年12月31日時点の説明  |
|-----------------------|---|
| 取締役会および<br>執行役        | <p>当社の定款は取締役を10名以下と定めています。</p> <p>当期の取締役会は8名の取締役（社内取締役2名、独立社外取締役6名）で構成されています。取締役のうち1名は代表執行役（CEO）を兼務します。取締役会では基本的な経営方針を定め、取締役や執行役による職務執行を監督し、持続可能な成長を実現して企業価値を向上するための経営戦略について審議します。</p> <p>当社には現在、CEOを含む6名の執行役があり、取締役会から業務執行にかかる意思決定と実行権限を託されています。</p>                                     |
| 独立社外取締役               | <p>当社には6名の独立社外取締役がいます。独立社外取締役と当社グループの間には独立客観的な意思決定を妨げるおそれのある私的な関係、資本ないし取引関係、またその他の特別な利害関係は存在しません。</p> <p>当社は、独立社外取締役の選定に関してコーポレートガバナンスの実効性確保と経営陣からの独立性確保の重要性を認識しています。なお、当社は独立社外取締役に関する独立性基準を設けています。当社は、各人の経歴や当社グループとの関係に基づいて、それぞれの独立社外取締役はその職務を独立した立場において執行するための十分な独立性を確保できると判断しています。</p> |
| 指名委員会                 | <p>指名委員会は取締役会長と3名の独立社外取締役で構成されています。指名委員会では取締役の候補者が当社のグローバル戦略の実現をサポートするのに十分な専門知識と経験等を有しているか否かを評価したのちに、株主に対して選任を提案します。また指名委員会は、執行役の選任について取締役会に候補者を推薦します。</p>  |
| 報酬委員会                 | <p>報酬委員会は、3名の独立社外取締役（うち1名が委員長を務めます）、CEO、取締役会長で構成されています。報酬委員会は取締役と執行役の報酬の基本方針を定め、この方針に基づいて、各人の業績や当社グループに対する貢献を考慮して個別報酬を決定します。</p>  |
| 監査委員会                 | <p>監査委員会は5名の独立社外取締役で構成されています。監査委員会はインターナルオーディット部と緊密に連携し、会計監査、内部統制監査および取締役や執行役の職務執行状況の監査ならびに会計監査人の選任・解任に対して責任を負います。</p>  |
| 投資委員会                 | <p>投資委員会は、CEO、取締役会長、3名の独立社外取締役、4名の執行役で構成されています。投資委員会では将来の投資およびダイベストメントプロジェクトについて審査し、取締役会に対して投資に関する提言を行います。</p>  |

| リーダーシップグループ<br>および委員会 | 2022年12月31日時点の説明   |
|-----------------------|--|
| R&D委員会                | R&D委員会は、CEO、取締役会長、2名の独立社外取締役、3名の執行役で構成されています。R&D委員会は、開かれた、透明性の高い、互いを尊重し合う、国境を越えた研究文化を促進し、イノベーションや研究開発に関するベストプラクティスについての知識共有を支援します。 |
| ESG委員会                | ESG委員会は、CEO、3名の独立社外取締役、1名の執行役で構成されています。ESG委員会は2022年に取締役会への提言と全社的なESG戦略、方針および実践の監督を使命として設立されました。                                    |
| QXR委員会                | QXR委員会は、CEO、2名の独立社外取締役、4名の執行役で構成されています。QXRでは研究開発に関する決定について四半期ごとのエグゼクティブ・レビューを行い、研究開発全般の資源および予算配分において適切な抑制と均衡が働くように確保します。           |
| 科学諮問委員会               | 科学諮問委員会は世界をリードする総勢11名の専門家で構成され、独立社外取締役が1名参加します。委員会は創業、開発および当社グループにとっての戦略的重点領域に関連する貴重な知見を提供し、見通しを示します。                              |

## ガバナンス体制の運用

当社は誠実に事業活動を行うことを確約しており、そのためのガバナンス体制を構築し適切に運用しています。当社のガバナンス・システムは以下のとおりです。

| 項目                | 概要   |
|-------------------|--|
| 企業倫理&<br>コンプライアンス | <p>当社グループは、ビジネス全般において倫理的商慣行を確保し、あらゆる活動において社会の責任ある一員として行動することを確約しています。企業行動原則は行動規範を通じて組織全体に浸透しています。関係法規および社内規程についての研修受講が従業員に義務付けられており、必要な研修を受けているかどうか、継続的に監視しています。</p> <p><b>腐敗防止対策</b></p> <p>当社グループは、可能な限り最高水準の実務レベルを維持し、業務を誠実、適正かつ透明性をもって行うよう努めています。贈収賄および腐敗行為に対しては、贈収賄・腐敗行為防止ポリシーに従って、断固たる措置をとります。いかなる従業員、あるいは他の当社関係者による不正行為、腐敗行為、私益のための地位乱用を容認せず、また、不正行為防止・脱税促進防止ポリシーによってリスクを最小限に抑えるための仕組みを確立しています。</p> |

| 項目                | 概要  |
|-------------------|---|
| 企業倫理&<br>コンプライアンス | <p><b>サプライチェーン・デューディリジェンス</b></p> <p>当社は、サプライチェーンの透明性と品質保証を目的とした取り組みとして、新規サプライヤー採用時にデューディリジェンスを行い、既存のサプライヤーについても定期的に評価しています。当社のサプライヤーは当社の定めるサプライヤー承認プロセスにより審査されます。これにはサプライチェーンリスク指標を特定するための質的・経済的要素に基づくリスク評価が含まれます。このリスク評価では、組織犯罪など反社会的勢力との関連性チェックも行われます。さらに、2022年2月のロシアによるウクライナ侵襲以来、当社はロシアのサプライヤーと直接取引をせず、またロシアに対する制裁措置に反しないよう措置を講じています。</p> <p>当社はすべての契約相手、サプライヤーおよび他の第三者に対し、国際的に認められた法律・規制・人権枠組みに沿って活動することを要求しています。当社は当社のビジネスに関して考えられるすべての現代奴隷制のリスクを特定し、可能な限り最大限に排除することを確約しています。当社の事業およびサプライチェーンにおいて、当社は強制労働を容認しません。取引における現代奴隷制を防止するための当社グループにおける活動の詳細については<a href="#">2023年「英国現代奴隷法に関する声明」</a>をご覧ください。</p> <p>当社は高リスクとみなされるような分野を認識しておらず、また当社の倫理的商慣行に反する可能性のある第三者企業および/またはサプライヤーの活動を認識していません。</p> <p><b>内部通報方針</b></p> <p>当社の内部通報ポリシーでは、従業員や外部の関係者に対し、当社の行動や事業運営方法に対する懸念があれば問題提起することを奨励しています。当社の従業員には、当社の行動規範、当社が事業活動を行う国の法規制、あるいは当社の規程・ポリシー、手続、ガイドライン、これらの違反の可能性に対する懸念があれば報告を求めています。当社の内部通報ポリシーでは、職場での不正を報告、調査、是正するためのしくみについて説明しております。社内での内部通報制度と併せて、日本と英国において社内外の関係者が利用可能な社外通報ホットラインも設置しています。当然、社外の独立した通報ホットラインも秘密が守られるものであり、社員や外部の関係者は希望すれば匿名による通報をすることができ、完全に秘密が守られた状態で問題や懸念を提起することができます。</p> |
| 文書管理システム          | 文書管理規程・ポリシーにより、文書の管理、取り扱いおよび保存に対する厳重な統制が確保されています。   |
| リスク管理システム         | 取締役会による意思決定は、必要に応じて外部の専門家の意見を考慮した議論や審議に基づいて行われます。内部監査結果に基づいてインターナルオーディット部も、リスク管理システムに関する指導や提言を取締役にに対して行います。   |
| 職務遂行システム          | 役員および従業員の権限は社内規程によって定義され、管理されます。業務が効率的かつ適切に行われるようにするために、ソーせいグループと取締役会に対する体系的な報告責任を伴う業務執行権限が子会社に対して授権されています。   |

| 項目                  | 概要  |
|---------------------|---|
| 内部統制システム            | <p>インターナルオーディット部は関係法規制に従うために内部統制の構築と運用を継続的に評価します。インターナルオーディット部は、当社グループが適切で効果的な事業運営を確保しながら内部統制を維持・強化できるべく内部監査を実施します。特にインターナルオーディット部の活動として以下のものがあります。</p> <p><b>保証および提言</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● リスクベース・アプローチでの監査テーマを決定し、内部監査を実行し、結果をCEOと監査委員会に報告します。</li> <li>● 改善のための提言を行い、監査対象部門の行動計画策定を支援します。</li> <li>● 監査対象部門との協力を続け、改善行動のフォローアップを行います。</li> </ul> <p><b>内部統制</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● J-SOXにおいては、金融庁のガイドラインに従った有効性を確保するために、毎年の財務報告に対する内部統制の構築および運用について評価します。</li> <li>● 金融商品取引法に基づく年次内部統制報告書の作成を行い開示します。</li> </ul> <p><b>独立性および客観性</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● インターナルオーディット部は独立性と客観性を維持し、部門責任者は、部門運営上の報告をCEOに、職務上の報告を監査委員会に行います。</li> <li>● インターナルオーディット部はCEOおよび監査委員会と頻繁に協議を行って情報を共有し、リスクおよび内部統制に関する最新情報を提供します。</li> </ul> |
| データ保護およびプライバシー・システム | <p>当社は個人データおよびプライバシーの保護をガバナンス体制の運用における極めて重要な項目と考えています。当社は日本の個人情報管理規制に加えてEUおよび英国の一般データ保護規則（GDPR）を遵守すべく、GDPRポリシーおよび全世界を対象とする包括的なデータ保護の枠組みを導入しています。EUおよび英国の個人データの取り扱い・監視は「プライバシー・チーム」によって管理されています。このチームは経理財務、法務、人事、IT、IRなどの主要バックオフィス機能のメンバーで構成され、プライバシー責任者は当社執行役（チーフ・アカウンティング・オフィサー）が努めています。社外データ保護オフィサー（DPO）として、英国の法律事務所Shoosmiths LLPのプライバシー担当パートナーを任命しています。</p>   |





#### 本社

〒102-0083  
東京都千代田区麹町2-1  
PMO半蔵門11F  
Tel: 03-5210-3290 (代表)

#### ロンドンオフィス

North West House  
119 Marylebone Road  
London NW1 5PU  
United Kingdom  
Tel: +44 (0)1223 949 392

#### 英国研究開発施設

Steinmetz Building, Granta Park  
Great Abington,  
Cambridge CB21 6DG  
United Kingdom  
Tel: +44 (0)1223 949 100