

Passion for Innovation.
Compassion for Patients.™



2023年度 ESG説明会

第一三共株式会社

2024年 2月29日

将来の見通しに関する注意事項

本書において当社が開示する経営戦略・計画、業績予想、将来の予測や方針に関する情報、研究開発に関する情報等につきましては、全て将来を見込んだ見解です。これらの情報は、開示時点で当社が入手している情報に基づく一定の前提・仮定及び将来の予測等を基礎に当社が判断したものであり、これらには様々なリスク及び不確実性が内在しております。従いまして、実際の当社の業績は、当社の見解や開示内容から大きくかい離する可能性があることをご留意願います。また、本書において当初設定した目標は、全て実現することを保証しているものではありません。なお、実際の結果等にかかわらず、当社は本書の日付以降において、本書に記述された内容を随時更新する義務を負うものではなく、かかる方針も有していません。

本書において当社が開示する開発中の化合物は治験薬であり、開発中の適応症治療薬としてFDA等の規制当局によって承認されてはおりません。これらの化合物は、対象地域においてまだ有効性と安全性が確立されておらず、開発中の適応症で市販されることを保証するものではありません。

当社は、本書に記載された内容について合理的な注意を払うよう努めておりますが、記載された情報の内容の正確性、適切性、網羅性、実現可能性等について、当社は何ら保証するものではありません。また、本書に記載されている当社グループ以外の企業・団体その他に係る情報は、公開情報等を用いて作成ないし記載したものであり、かかる情報の正確性、適切性、網羅性、実現可能性等について当社は独自の検証を行っておらず、また、これを何ら保証するものではありません。

本書に記載の情報は、今後予告なく変更されることがあります。従いまして、本書又は本書に記載の情報の利用については、他の方法により入手した情報とも照合し、利用者の判断においてご利用ください。

本書は、米国又は日本国内外を問わず、いかなる証券についての取得申込みの勧誘又は販売の申込みではありません。

本書は投資家判断の参考となる情報の公開のみを目的としており、投資に関する最終決定はご自身の責任においてご判断ください。

当社は、本書に記載された情報の誤り等によって生じた損害について一切責任を負うものではありません。

本日本話しする内容

① ESG経営とマテリアリティマネジメント

② 人的資本

③ Patient Centricity・医療アクセス・環境

④ コーポレートガバナンス



本日本話しする内容

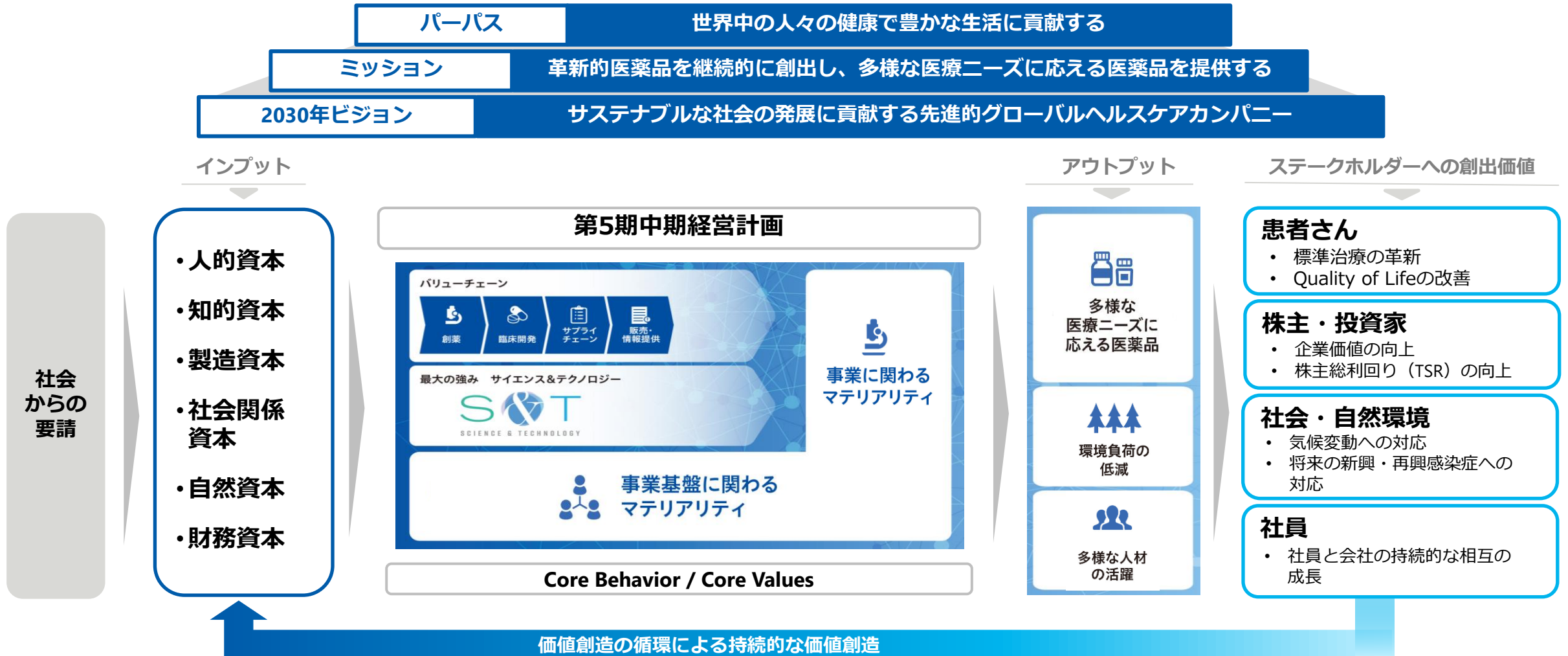
① ESG経営とマテリアリティマネジメント

ステークホルダーとの共創を通じ企業と社会の
持続可能性を両立するESG経営を推進



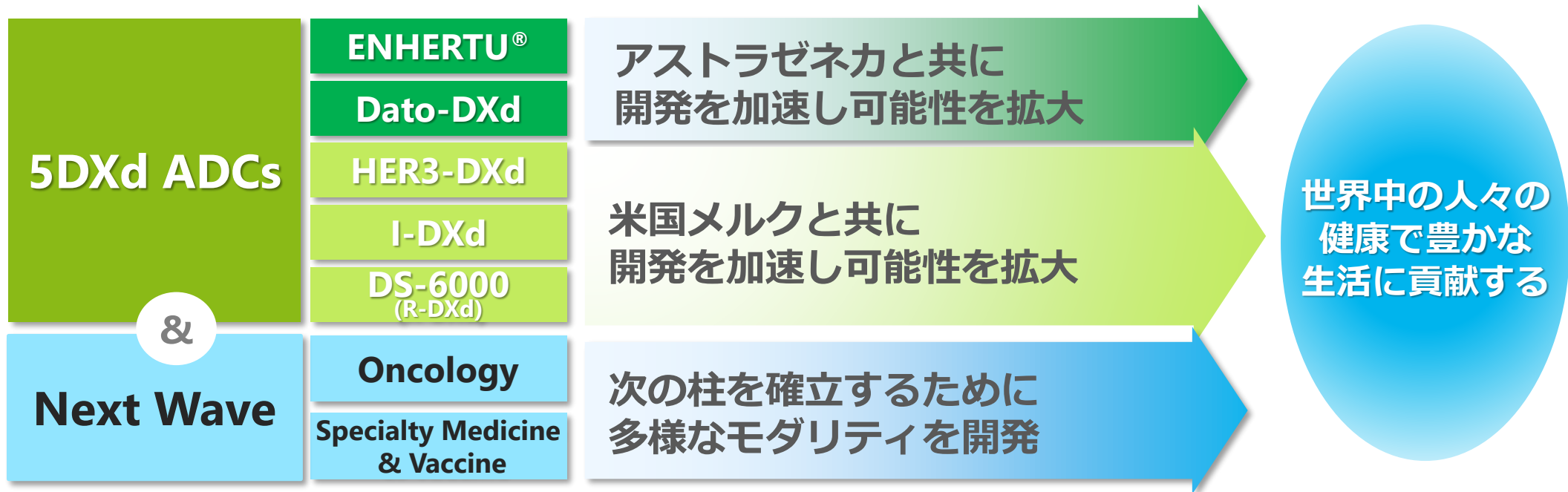
サイエンス&テクノロジーを強みとする価値創造モデル

競争優位の源泉であるサイエンス&テクノロジーを活かし、革新的な医薬品の創出をはじめとする社会的価値・経済的価値をステークホルダーに提供し続けることで、自社の競争力を強化し、社会の持続的な発展に貢献していく



世界中の患者さんに革新的医薬品を届ける（社会的価値の創出）

アストラゼネカやMerck & Co., Inc., Rahway, NJ, USA（米国メルク）との戦略的提携や、研究開発体制・安定供給体制のさらなる強化により、革新的医薬品をより早くより多くの患者さんに届けていく



◆ 研究開発体制の強化

- 第一三共の創薬と臨床開発の一翼を担ってきたDSRDN¹の機能等を第一三共の研究開発本部に移管し研究開発体制を強化

◆ 安定供給体制の強化

- 医療用医薬品と治験薬の製造を行うDSPP²およびDSCP³を第一三共と一体化
- 生産技術・生産力を集約し、開発から商用まで一貫した戦略の策定・実行と迅速な意思決定を実現

マテリアリティマネジメントによるESG経営の推進

マテリアリティの目標達成に向けて概ね計画通りに推移している

◆ 2023年度 KPIの主な追加・変更

事業に関わるマテリアリティ

【革新的医薬品の創出】 KPI項目の追加

- ・ 優先審査制度への指定数累計

- 1 関連法規制においてDSグループとして対外的な開示が必要とされる国内外グループ会社で発生したコンプライアンス違反
- 2 規制当局および業界団体による医療関連の指摘があり、第一三共グループの信用を著しく低下させる可能性のある事案

◆ 直近までの主なKPI実績 (▶[マテリアリティー一覧表](#))

事業に関わるマテリアリティ

革新的医薬品の創出	<ul style="list-style-type: none"> ・ エンハーツ®の新規適応症の申請等、開発は計画通り進行 ・ 優先審査制度指定数実績 24件 (21年度～23年度第2四半期の累計)
高品質な医薬品の安定供給	<ul style="list-style-type: none"> ・ ADC需要予測に対応した供給能力の拡大のための投資 (21年度～23年度第2四半期の累計：2,797億円)
高品質な医療情報の提供	<ul style="list-style-type: none"> ・ 日本を中心に当社の医療情報提供姿勢に対し、一定の評価獲得
医療アクセスの拡大	<ul style="list-style-type: none"> ・ エンハーツ®48カ国・地域上市、約39,000人へのアクセス (2023年10月末) 【スライド24にて説明】 ・ ダイチロナ® オミクロン株XBB.1.5対応一価ワクチン供給 (23年度第3四半期)

事業基盤に関わるマテリアリティ

【環境経営の推進】 KPI目標値の追加

- ・ ビジネスパートナー (Scope3、Cat1) の70%以上が1.5℃水準 (SBTレベル)の目標を設定 **【スライド27-28にて説明】**

【コンプライアンス経営の推進】 KPI項目の文言変更

- ・ 重大なコンプライアンス違反¹件数
- ・ 留意すべきコード違反²件数

事業基盤に関わるマテリアリティ

環境経営の推進	<ul style="list-style-type: none"> ・ CO2排出量 (Scope1+2) 2015年度比 49.6%削減 ・ 再生可能電力利用率 78.1% (22年度)
コンプライアンス経営の推進	<ul style="list-style-type: none"> ・ 企業風土に関する従業員調査の肯定的回答率 86% (23年度)
コーポレートガバナンス	<ul style="list-style-type: none"> ・ 指名委員会 審議事項・報告事項の見直しを行い、指名委員会規程 一部改正を実施
多様な人材の活躍推進と育成	<ul style="list-style-type: none"> ・ DSグループ全社員を対象とした企業風土・職場環境に関するエンゲージメントサーベイの肯定的回答率 77% (22年度) ・ 女性上級幹部社員比率 19.2% (22年度)

Healthcare as a Service (HaaS) が実現された社会への貢献

トータルケアエコシステムとトータルケアプラットフォームの構築をリードし、一人ひとりのLife Journeyに寄り添った最適なサービスを提供するHaaSが実現された社会への貢献を目指す

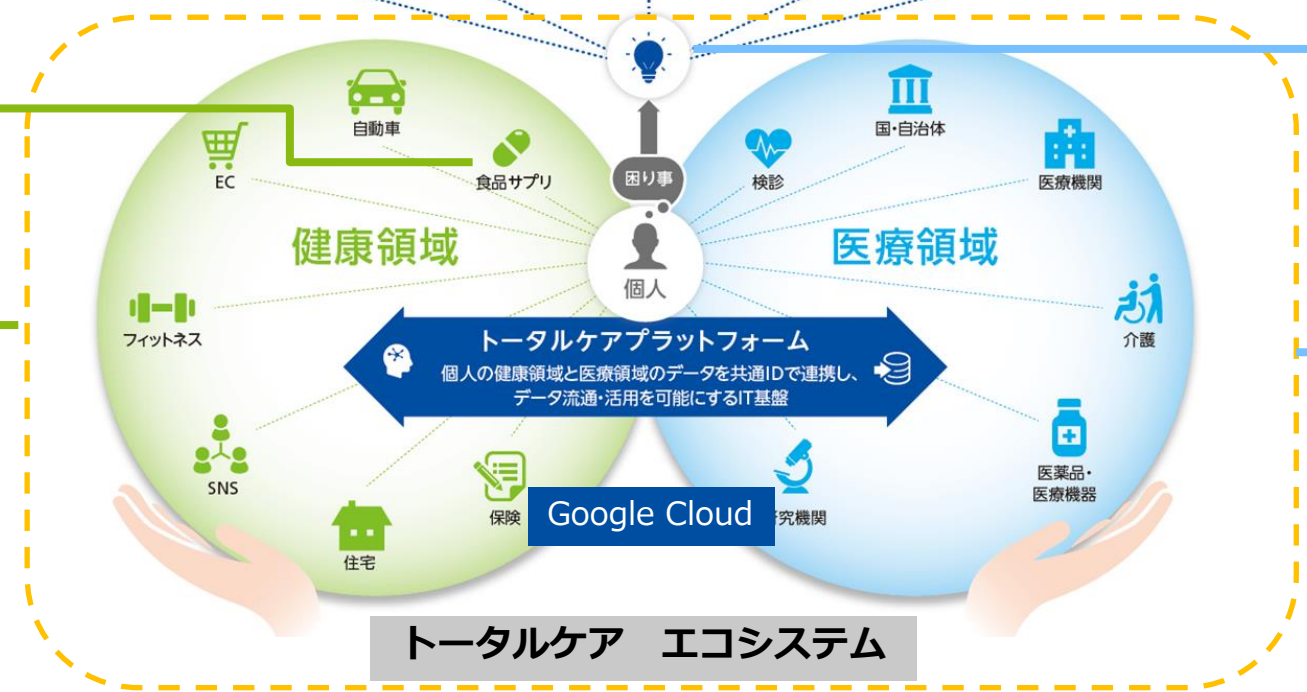
サイエンス&テクノロジーの強みを軸として、トータルケアエコシステムとトータルケアプラットフォーム構築に貢献する



がん患者さんのQOL向上を目指す
治療・支援ソリューション
SaMD¹ (DTx²等)
〔乳がん関連症状SaMD
臨床研究開始予定〕

治療フェーズにおけるフロント機能
トータルケアエコシステム・
プラットフォームの入口を担う
サービスを開発中

【他社との連携】
エクサウィザーズ社
乳がん患者を対象に臨床研究を実施。
AIプラットフォームを用いた健康課題を
解決するサービス開発・データ活用



トータルケア エコシステム

【他社との連携】
味の素
摂食に関する困りごとに対応したAI搭載献立支援サイトを普及、**がん患者さんのWell-Beingに貢献**

【他社との連携】
Google
ウェアラブルデバイスから得られる**バイタルデータの活用**

1 Software as a Medical Device : 医療目的で用いられる単体のソフトウェア
2 Digital Therapeutics : エビデンスを有し規制当局に承認などを得たソフトウェアあるいはハードウェア

本日本話する内容

② 人的資本

パーパスの実現に向け、経営戦略と連動した人財戦略により最重要資本である人的資本の拡充を推進



最重要資本である人的資本

人的資本をパーパス実現に向けたミッション達成のための最重要資本と位置づけ、
“強化すべき人的資本”を拡充している

Competitive Edge
Transformation



最重要資本 = 人的資本

パーパス

世界中の人々の健康で豊かな生活に貢献する

ミッション

革新的医薬品を継続的に創出し、多様な医療ニーズ
に応える医薬品を提供する

強化すべき人的資本

Power of individual

成長し続ける
個人の強み

Power in numbers

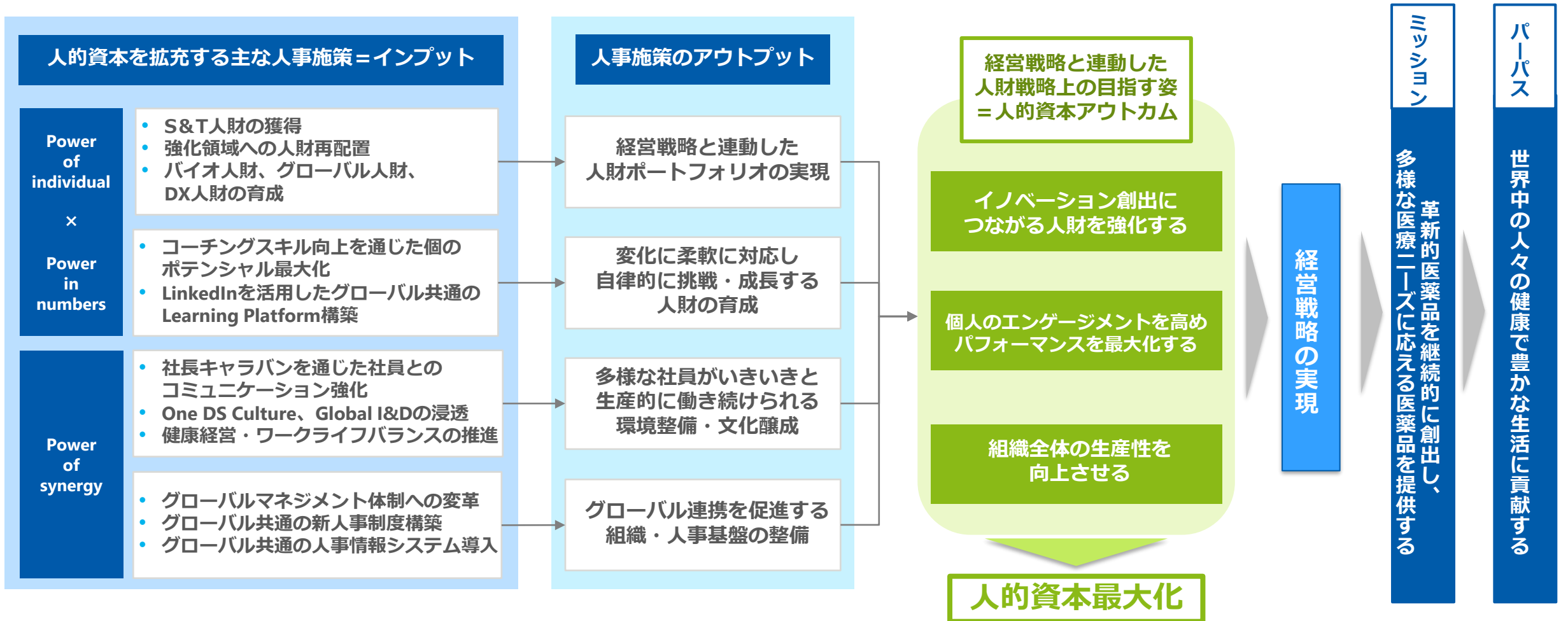
強化領域への
継続的人財供給

Power of synergy

人や組織のシナジーを
創出する環境・仕組み

パーパスの実現に向けた人的資本の拡充

人事施策（インプット）と人財戦略上の目指す姿（アウトカム）の連関を元に、各要素に対してKPIを設定し、施策の効果検証や人的資本拡充策のさらなる高度化に取り組んでいく

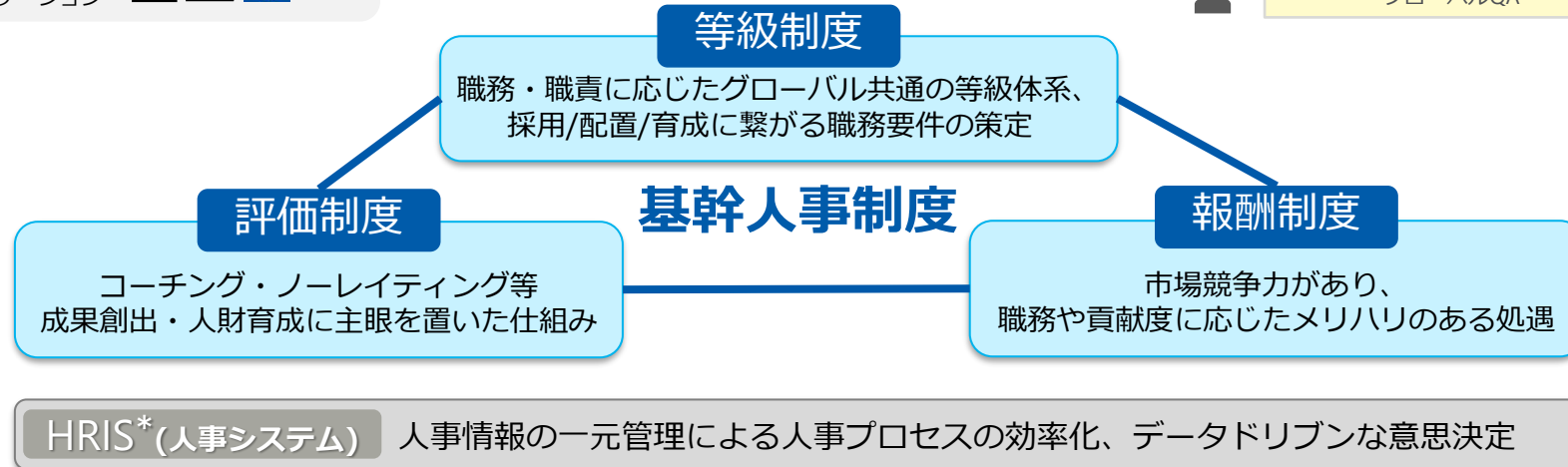
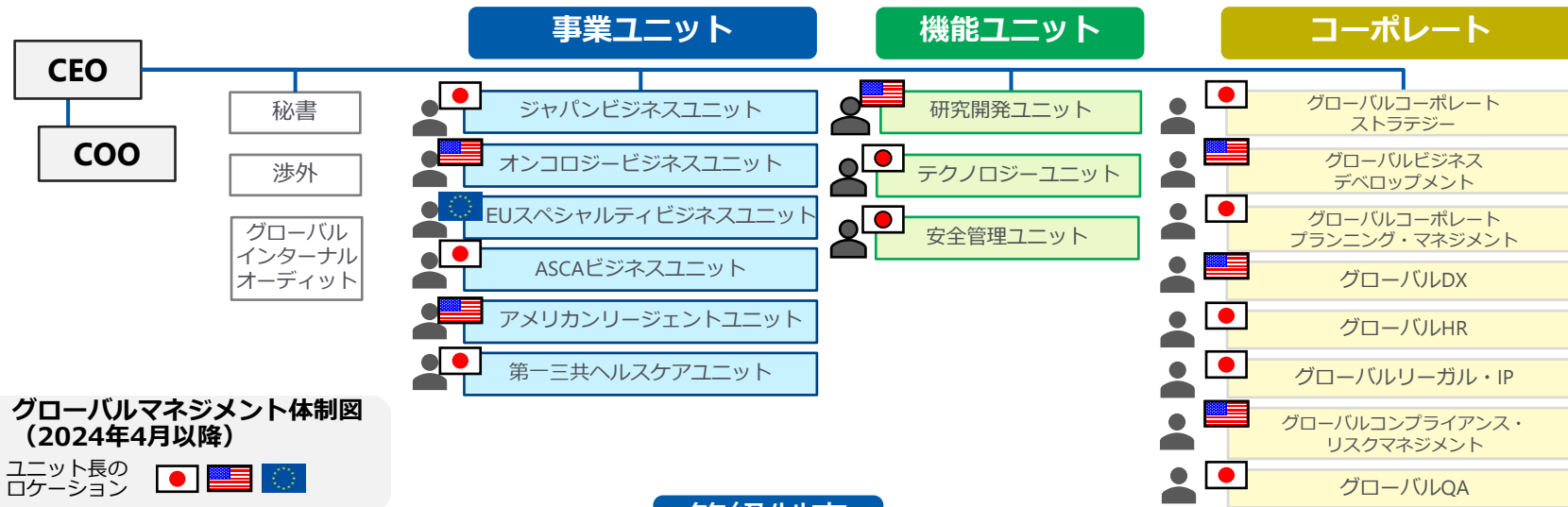


グローバル連携を促進する組織体制・人事基盤の構築

グローバルでの迅速な意思決定の実現やグローバル連携の基盤を強化するため、組織体制の整備や人事制度・人事システムの構築を進めている

グローバル
組織体制

グローバル
人事基盤



グローバルでの迅速な意思決定体制の実現
 グローバル連携の基盤強化

世界中の患者さんへの価値提供

* Human Resource Information System

グローバルリーダーの育成促進

2024年4月より、Develop & Grow を促進するプラットフォームとして「DS Academy」を設立
初代校長として常務執行役員 小川晃司（CFO）を任命し、グローバルリーダーの育成を図る



DS Academy



フラッグシップ
プログラム

第一三共の
グローバルリーダーシップ

DNA of DS

- 第一三共の歴史・軌跡
- One DS Culture
- ガバナンス等

高度なマネジメントスキル

- 戦略思考、意思決定、異文化マネジメント等

地域別プログラム

- 言語やリーガル・コンプライアンス等

機能別プログラム

- R&D、マーケティング・セールス等

グローバルリーダー候補者に対し、リーダーに必要なリーダーシップ、マネジメントスキルの習得を促す

- Off-JTとOJTを組み合わせたプログラムを想定

DNA of DS に関するプログラムは、社員全員が受講できるようにし、DNAを継承していく

- DSの歴史・軌跡やCultureに関する動画コンテンツの拡充

Core Behaviors

"Be Inclusive & Embrace Diversity" "Collaborate & Trust" "Develop & Grow"

Core Values

Innovation, Integrity, Accountability

2024年4月にグローバルリーダー向けフラッグシッププログラムから開始予定

組織文化One DS Cultureを全社員に浸透させていくGlobal Culture Initiativeを推進

Global Culture InitiativeのFY23の主な取り組み

- グローバルリーダーやカルチャーアンバサダーへのワークショップ・トレーニングの実施
- DSのDNAを体感できるシリーズ動画を6本制作し、グローバル全社員へ展開
- グローバル全社員の中で、3つのCore Behavior(行動様式)を最も体現している社員を表彰
- One DS Cultureの浸透度を測るグローバルエンゲージメントサーベイの実施



<FY22 グローバルサーベイ結果>

	カテゴリー	項目	スコア	ベンチマークとの差	対FY21
Core Behavior	Be Inclusive & Embrace Diversity	所属意識	75	+2	+1
		意見の尊重	68	-2	+3
		機会均等	68	-5	+5
	Collaborate & Trust	チームへの信頼	79	+1	+2
		透明性	68	-3	+3
		コラボレーション	64	-4	+1
	Develop & Grow	失敗から学ぶ	59	-11	+2
		フィードバック	74	-3	+5
		成長機会	75	+3	+4

DSグループ
全社の課題
として特定



失敗から学ぶ風土の醸成

- 課題分析や取組み検討を経営層も含めて議論し、「Learning Review (成功・失敗体験を振り返る時間を確保する)」をグローバルコミットメントとして定め、グローバルにキャンペーンを展開

ビジネス環境変化を踏まえた人的資本の最大活用

ビジネス環境の急速な変化に伴い、社員に求められるスキルが変化する中で、社内人財の力を最大限に活用できるようリスキリングや強化領域への配置転換、グループ会社の再編を実施している

強化領域への要員配置

- ◆ テクノロジーユニット(バイオロジクス・製薬技術・サプライチェーン)やDX領域等への人財再配置
- ◆ 社員のやる気を引き出し、新たな業務へのチャレンジを促進する挑戦機会を提供

専門人財の育成

- ◆ バイオ人財、グローバル人財、DX人財の育成強化
- ◆ 「学ぶ風土」「育てる風土」の醸成



事業場環境向上イニシアチブ

- ◆ 社員エンゲージメントの向上に繋がる製造に関わる事業場の環境向上策の検討

ビジネスニーズに応じた組織再編

- ◆ DSEP¹の株式譲渡（グループ外化）
- ◆ DSRDN²の機能を第一三共の研究開発本部等に移管し研究開発体制を強化
- ◆ 医療用医薬品/治験薬の製造を行うDSPP³・DSCP⁴と第一三共の一体化による製造機能強化

各拠点での「社長キャラバン」の実施

社長就任後の重点アクティビティとして、まず国内の事業所を対象として「社長キャラバン」を実施し、経営方針や各拠点の社員への期待の伝達や対話を通しエンゲージメントの向上を図っている

社長キャラバンの訪問先

2023年度は日本の全拠点（営業・研究開発・生産等）を直接訪問し、経営方針や人事施策についてダイアログを計31回実施



1月からは海外拠点の訪問を開始

ダイアログの内容（抜粋）



私が大切にしている言葉

Accountable Mindset

現状を**打破**し、
求める結果を**達成**するまで、
自分が問題の**当事者**であると考え、
自分の意志で**主体的に行動**しようとする意識。

経営者としての考え

当社の持続的価値向上を考えるうえで欠かせない「人的資本」と「知的資本」

人的資本	知的資本
<ul style="list-style-type: none"> ✓ グループ連結社員数: 18,000 <small>(グローバル拠点26カ国・地域、2023年4月1日時点)</small> ✓ 多様な人材がエンゲージメント高く活躍できる組織風土 ✓ 競争力と優位性を生み出す多様な人材 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ がんをはじめとする パイプライン ✓ 医薬品創出のための技術・ノウハウ ✓ 蓄積された医薬品情報

重要視しているテーマ

持続的価値向上に向けた
人的資本拡充

- ✓ 事業戦略に応じた人材の積極的な**採用と育成**
- ✓ **チャレンジ・成長**できる機会の提供
- ✓ 人材の**ダイバーシティ**向上
- ✓ **エンゲージメント**の向上
- ✓ **ワークライフサイクル**の推進

小田原工場・技術部の皆さんへの期待

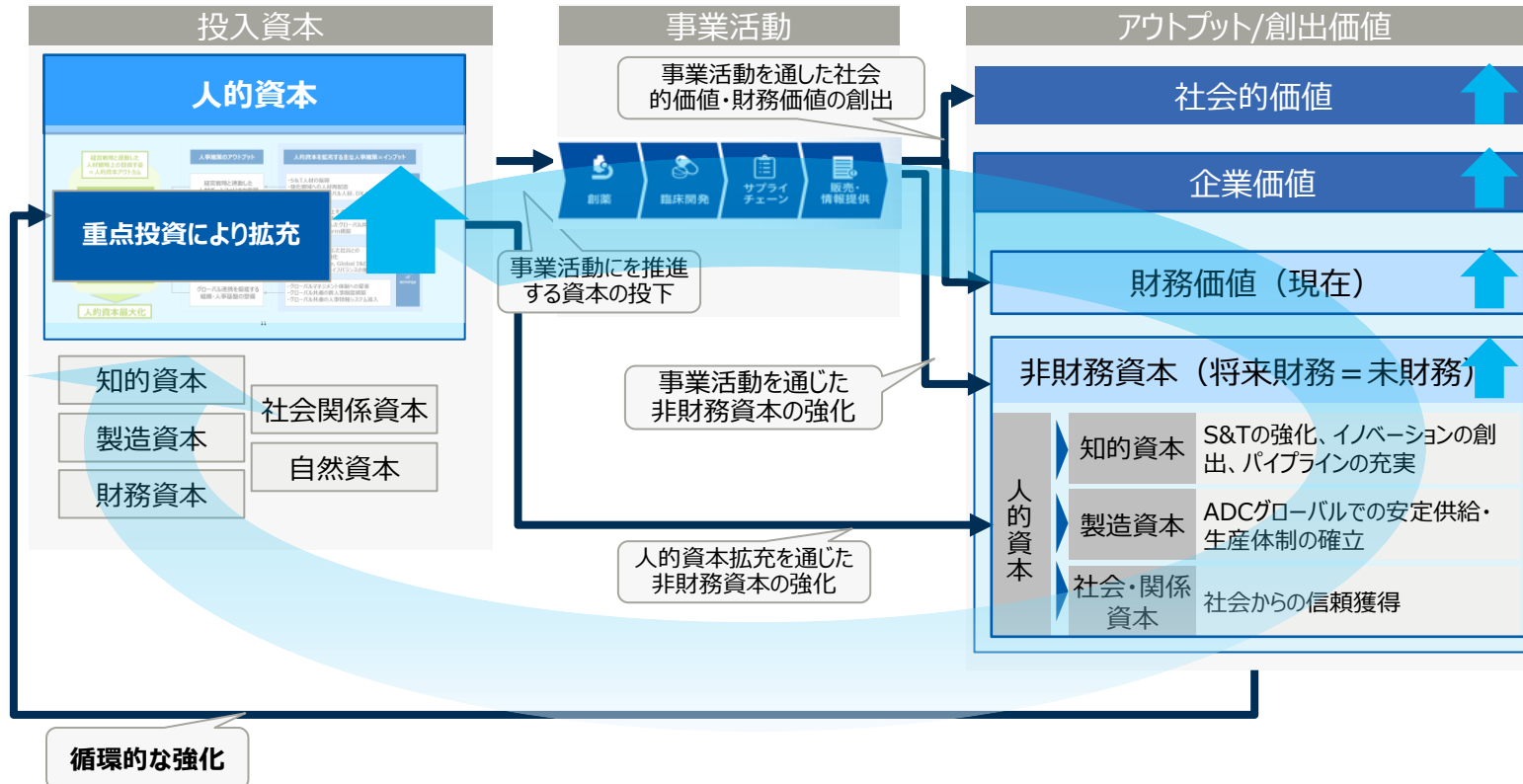
- ✓ 当社事業の根幹を成す**高品質な製品の安定供給**
- ✓ **Quality Culture**と「育てる風土」の醸成
- ✓ 第一三共グループにおける**生産機能の中核**として、**バイオ医薬品生産**を含めた、より**効率的な組織**への**トランスフォーメーション**

各拠点の社員への期待

人的資本を最大化し事業活動を推進することで更なる資本の拡充を図り、
持続的な価値創造のサイクルをより強固なものにしていく

人的資本経営のサイクル

今後に向けて



人財戦略の企業価値への関連性を
検証し、より効果的に人的資本
拡充を図っていく

- 事業戦略と連動した人事施策の取り組みを強化(人的資本拡充)し、投資効果を可視化する
- ステークホルダーとの対話やKPIモニタリングを踏まえ、継続的に人財戦略のPDCAサイクルを回していく

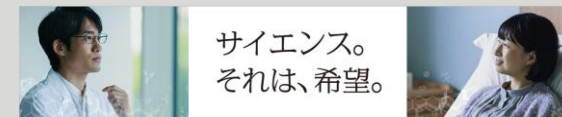
本日本話する内容

③ Patient Centricity・医療アクセス・環境

社会的価値創出に向け、患者さんをはじめとする
ステークホルダーとの価値共創の取り組みを推進



Patient Centricityの取り組み



「患者さんへの思いやりとイノベーションへの情熱」を企業活動の中核としてバリューチェーン全体でPatient Centricity活動を推進、本年4月にPatient Centricity特命担当*として執行役員上野司津子を任命してさらに強化

*Centricityの取り組み全体を俯瞰し統合的に推進する役割

「Passion for Innovation. Compassion for Patients.®」

上野司津子
Patient Centricity
特命担当



患者志向のバリューチェーン活動および患者さんとの価値共創

患者さんの声をお聞きし、**研究開発から市販後活動におけるPPI¹の推進**や患者さんへの情報提供・活動支援を実施

事例①

◆ Unmet Medical Needsの把握(COMPASS²活動)

◆ **臨床試験へのPRO³の活用推進**

事例②

◆ **患者志向の臨床開発(PFDD⁴)の推進**

事例③

- ・ 平素で分かりやすい治験関連説明文書の作成
- ・ 被験者へのThank You Letterの送付
- ・ Plain Language Summary⁵ 作成/公開等

◆ 患者志向の新剤型・配合剤・LCM製剤の開発や包装の工夫

◆ Direct to Patient 活動：感染症流行等で通院困難となった患者さんへの自宅や近隣施設への治験薬供給

◆ 医療関係者や患者さんのニーズに対応した有効性・安全性等のエビデンス創出や医薬品リスク管理計画 (RMP⁶)の実施

◆ 服薬支援、医療関係者や患者さんからの問合せ対応の実施

◆ EAP⁷や患者支援プログラムの実施

◆ **患者団体との連携とPatient Advocacy活動** (患者さんの立場に立った政策・制度面等での問題解決、患者団体への教育活動支援等)

事例④

¹ Patient Public Involvement (患者市民参画)

² Compassion for Patients Strategy 活動: 患者さんと社員の交流活動により疾患・治療に関する実態および患者ニーズを理解する取組み

³ Patient Reported Outcome: QoLやPatient Experienceに着目した患者視点のエンドポイント

⁴ Patient-Focused Drug Development

⁵ 臨床試験の成績を平易で分かりやすい表現でまとめた成果物

⁶ Risk Management Plan

⁷ Expanded Access Program: 人道的見地から実施される治験等の未承認薬を提供する制度

患者さんとの価値共創に向けた取り組み①

事例①

より良い医療環境の実現に向けた マルチステークホルダーとの共創



患者団体2団体と製薬企業3社のトップ会談による**共同メッセージを発信**

- **PPI¹の発展**を通じて患者、患者団体、医療関係者、行政当局、製薬企業などマルチステークホルダーによる対話の場を継続して拡大し、より良い医療環境を共創していく

1 Patient Public Involvement (患者市民参画)

事例②

臨床試験における 患者報告アウトカム (PRO) の活用推進

従来の医学的評価に加えて、**被験者の治療に対する主観的な評価 (症状やQoL² 等)を取り入れる取り組み**

- DESTINY-Breast (DB) 03 (ESMO BC 2022)、DB02 (ESMO BC 2023)、DB04 (ESMO 2022)の試験において、QoL²の全ハザード比は医師選択治療群よりエンハーツ群の方が長く保たれており、疲労や痛みなどの健康状態が有意にコントロール・改善された結果を示している

2 Quality of Life

事例③

患者志向の臨床開発の実現を推進するPFDD³活動

第一三共独自の
PFDDフレームワーク

治験コーディネーター(CRC⁴)
ボードの常設

患者会・患者ネットワークを
持つ団体との協業

治験に参加された患者さんへの
治験情報の共有

患者さんの代弁者から
「患者さん目線」での意見を聴く

患者さんから
「患者さんの声」を聴く

第一三共から
「患者さん」に情報を届ける

患者支援団体あるいは患者さんパネルを有する医療関係業者を介して、インタビューやアンケートを実施

治験結果のPlain Language Summary作成と公開、Thank You Letter 送付等

³ Patient-Focused Drug Development、患者さんの経験、視点、ニーズ、優先順位を医薬品の開発コンセプトの立案や治験の計画作成、実施、承認申請までの過程へ取り入れ、推進する活動

⁴ Clinical Research Coordinator

事例④ Global Oncology Medical AffairsにおけるPatient Advocacy活動

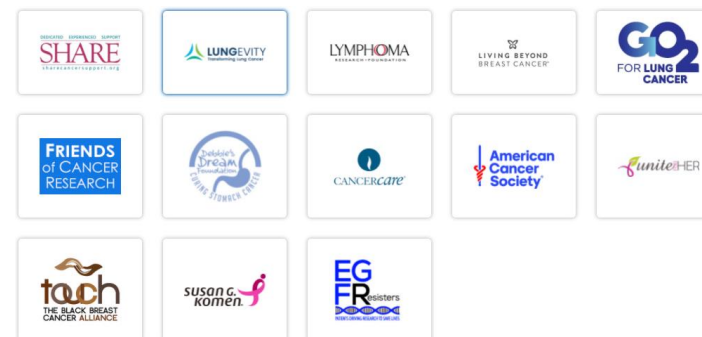
◆ Oncology Business Unit 傘下のGlobal Oncology Medical Affairs に Patient Advocacy Groupを設置し、**Patient Advocacy活動**（患者さんの立場に立って、政策や 制度面から問題解決に取り組む活動）を推進

◆ Patient Advocacy Group の役割

- 当社の取り組みをがん患者および専門家コミュニティに知ってもらい、関係性の強化を図る
- 臨床試験に関する患者団体やアドボカシー団体等の情報ギャップを解消する
- 治療の障害となっている現状を把握し、その解決に向けた支援を行う
- 研究者に向けて、患者さん視点の働きかけを行う
- 社内におけるPatient Centric Mindset を醸成し、グローバルな取り組みを推進する

【取り組み内容】

- アドボカシー団体と強いパートナーシップを構築



- 治験への患者アドバイザリーボードの実施
- 治験へ向けた臨床・観察研究や医師主導型臨床試験の支援
- 拡大アクセスプログラム（Expanded Access Program）等の実施と支援
- 各国Patient Advocacy Groupの横串機能としてPatient Focused Forumを運営
- 社員に対する患者さんの講演や、支援団体を支援するためのボランティア活動

パーパス

世界中の人々の健康で豊かな生活に貢献する

先進国
13億人



開発途上国
67億人



先進国における医療アクセスの向上に加え、開発途上国における医療アクセス向上のための施策や目標を設定し、より多くの患者さんの医療ニーズに応えていく

第一三共グループ医療アクセスポリシー

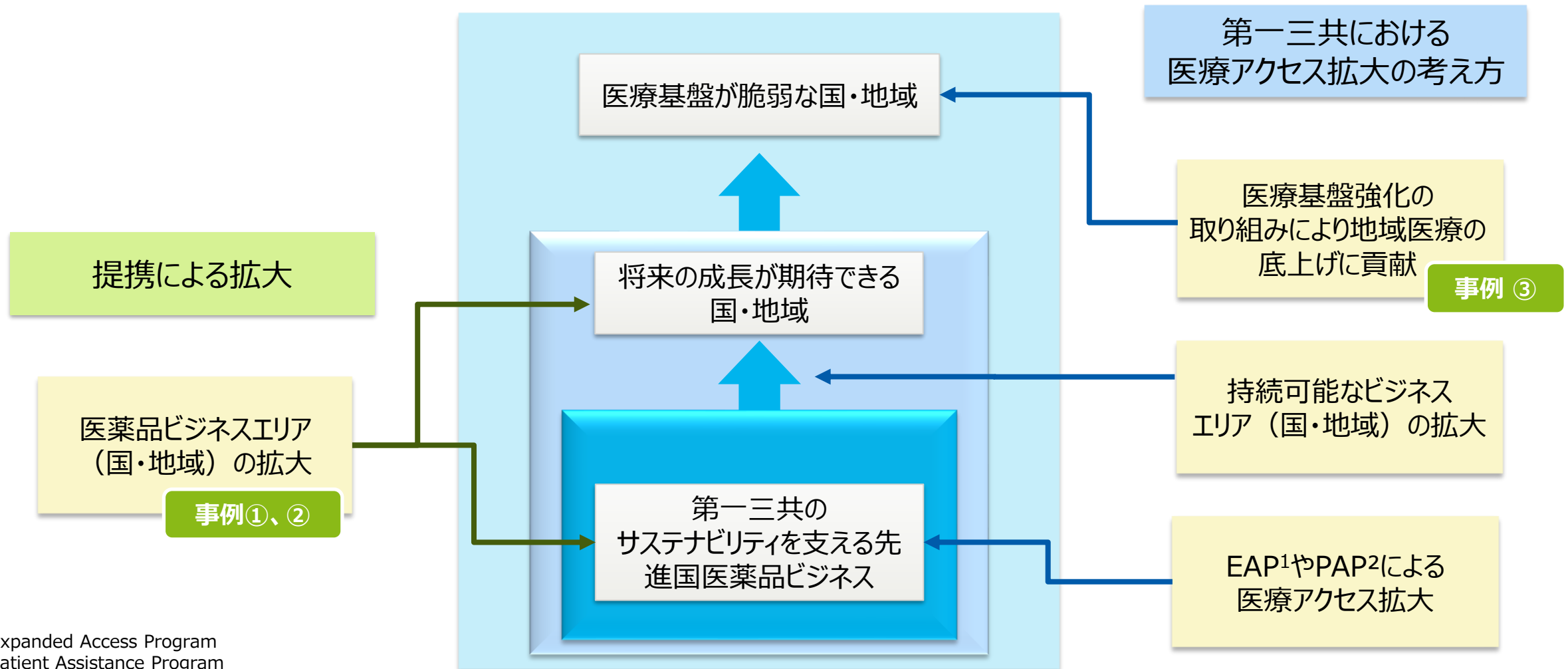
研究開発の促進

医薬品へのアクセス向上

地域医療基盤の強化

医療アクセス拡大の考え方

当社グループの強みは、先進的ながん治療薬の製品ポートフォリオと研究開発パイプラインにあり、これらの製品を含めた医療アクセス拡大に取り組む



1 Expanded Access Program
2 Patient Assistance Program

事例①

アストラゼネカとの提携によるアクセス拡大

◆ 価値最大化の取り組み

- アストラゼネカとの戦略的提携を通じ、エンハーツ®とDato-DXdを、より早く、より多くの国・地域の患者さんに届ける
- 適応拡大や上市国・地域拡大等により、エンハーツ®とDato-DXdの価値最大化を図る
- 当社グループは、アストラゼネカのテリトリーを含むグローバル市場への生産・供給責任を果たし、医療アクセス拡大に貢献していく

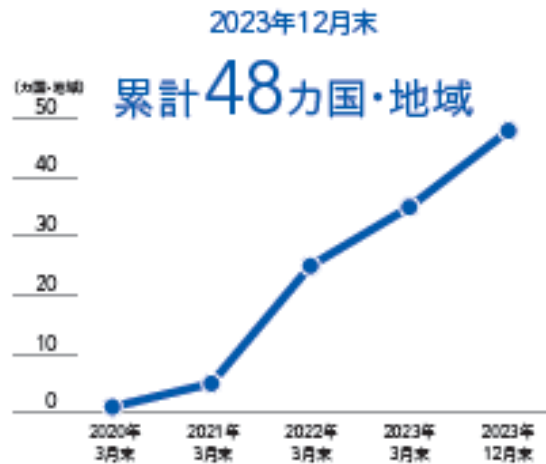
◆ エンハーツ®のアクセス拡大

患者さんへの提供拡大

適応拡大

- HER2陽性乳がん二次・三次治療
 - HER2低発現乳がん（化学療法既治療）
 - HER2陽性胃がん二次・三次治療
 - HER 2 変異非小細胞肺癌二次治療
- 〔 2023年6月末時点における承認取得済みの適応症 〕

上市国・地域拡大



第一三共は29の国と地域に拠点



米国メルクとの戦略的提携によるインパクトの拡大

◆ 戦略的提携を通じた価値最大化

- 米国メルクとの戦略的提携を通じ、提携3製品について、より広範な患者集団を対象とした、より積極的な開発計画を策定できる
- 開発スケジュールを加速し、開発遅延のリスクを軽減することができる
- より多くの国・地域の患者さんに製品を届けることができる

提携3製品

- HER3-DXd
- I-DXd
- DS-6000 (R-DXd)

- 米国メルクとの提携
- 当社単独

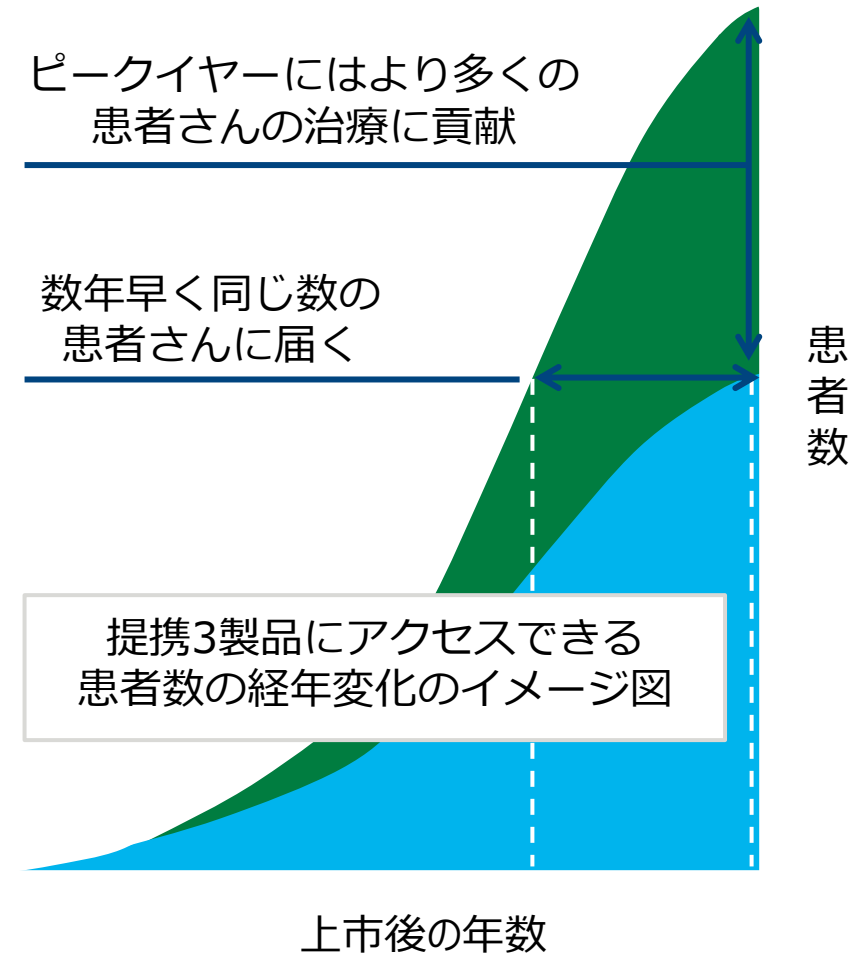
より多く

ピークイヤーにはより多くの患者さんの治療に貢献

より早く

数年早く同じ数の患者さんに届く

提携3製品にアクセスできる患者数の経年変化のイメージ図



NPO/NGOとの連携による開発途上国での医療基盤強化の取組み



ネパール

ネパールにおける乳がん・子宮頸がんスクリーニング
キャンププロジェクト
(2021-2023)

スクリーニング検査受診率目標:62%
プロジェクト開始前:31%



ジンバブエ

ジンバブエにおけるSRHRおよび
乳がん・子宮頸がんに関する
医療基盤の強化
(2021-2024)

SRHR・乳がん・子宮頸がんの知識が増えた学生の
割合目標:60%
プロジェクト開始前:SRHR(14.9%), 乳がん(14.9%),
子宮頸がん(25.5%)



ケニア

ケニアにおける子宮頸がん検査
促進による予防啓発プロジェクト
(2022-2025)

子宮頸がん検査の受診率目標:38%
プロジェクト開始前:23%



ホンジュラス

ホンジュラスにおける乳がん・
子宮頸がん検診促進による
予防啓発プロジェクト
(2023-2025)

ベースライン調査中



ベトナム

ベトナムにおける思春期の
性と生殖の健康サービス改
善プロジェクト
(2023-2025)

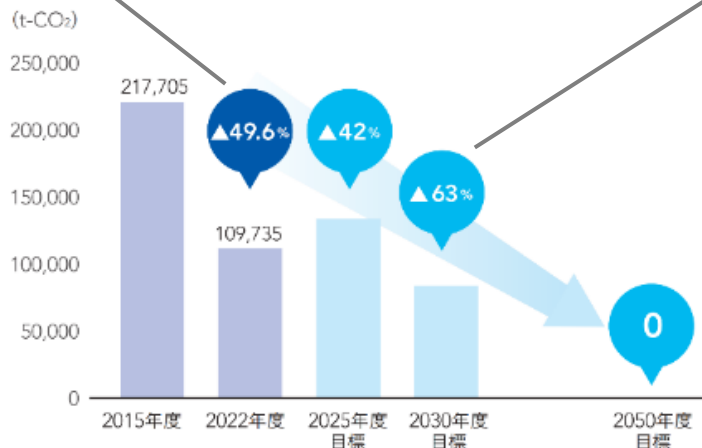
ベースライン調査中

脱炭素社会にコミット（SBT*1.5°C承認とネットゼロ）し、サステナブルな社会の発展に貢献していく

再生可能エネルギー由来電力への
転換で達成（80.2%達成）

再生可能エネルギー由来電力100%達成
に向け、PPA¹・vPPA²活用も検討

カーボンニュートラルを目指す2025年度・2030年度目標



2023年7月
SBT*「1.5°C目標」として承認



2023年8月
ネットゼロコミットメントレターを提出

オンサイト太陽光発電設備の拡大

小名浜工場



年間発電量：約4000 MWh
CO2削減量：約1,850t
稼働開始：2020年12月

上海工場
(中国)



年間発電量：約540 MWh
CO2削減量：約300t
稼働開始：2023年1月

パッフェン
ホーフェン
工場 (ドイツ)



年間発電量：約570 MWh
CO2削減量：約200t
稼働開始：2022年2月

風力発電施設への投資 (ドイツ)



1 PPA : (Physical) Power Purchase Agreementの略、電力系統を介して直接供給され、市場価格の変動に依らず、契約期間中は固定のPPA契約価格で取引される

2 vPPA : Virtual Power Purchase Agreementの略、電力は直接供給されず、環境価値が電力と切り離して購入者に移転される。契約価格と市場価格の差金決済により実質的に電力価格が固定化される

脱炭素社会に向けた移行計画の策定

脱炭素社会に向けた具体的な移行計画を策定し、安定的な事業活動を確立する

第一三共のコミットメント



太陽光発電導入
(小名浜、ドイツ、
中国)



Scope1+2
42%削減



Scope1+ 2
63%削減



国内再エネ
100%達成



海外再エネ
100%達成



サプライヤー
エンゲージメント
70%達成

2015



2025



2030



2035



2040



2050

DS Group

NET
ZERO

◆ 脱炭素社会におけるリスク・機会を明確化し、2024年度中に移行計画を策定・開示予定

- 医薬品ビジネスへの影響、社会要請
- 事業計画とオペレーション、製品・財務計画への影響（省エネ・脱炭素投資）
- バリューチェーンとのエンゲージメント
- 新たなマイルストーン（Scope1¹+2²、Scope3³、炭素除去）
- ガバナンス体制、役割と責任、インセンティブなど

1 Scope1：事業者自らによる温室効果ガスの直接排出(燃料の燃焼、車両燃料)

2 Scope2：他社から供給された電気などの使用に伴う間接排出

3 Scope3：Scope1、Scope2以外の間接排出(事業者のサプライチェーンに他社の排出)

事業活動における生物多様性の配慮、環境保全による生物多様性の促進等、企業活動を通じたNature Positiveを目指す

環境保全による生物多様性の促進

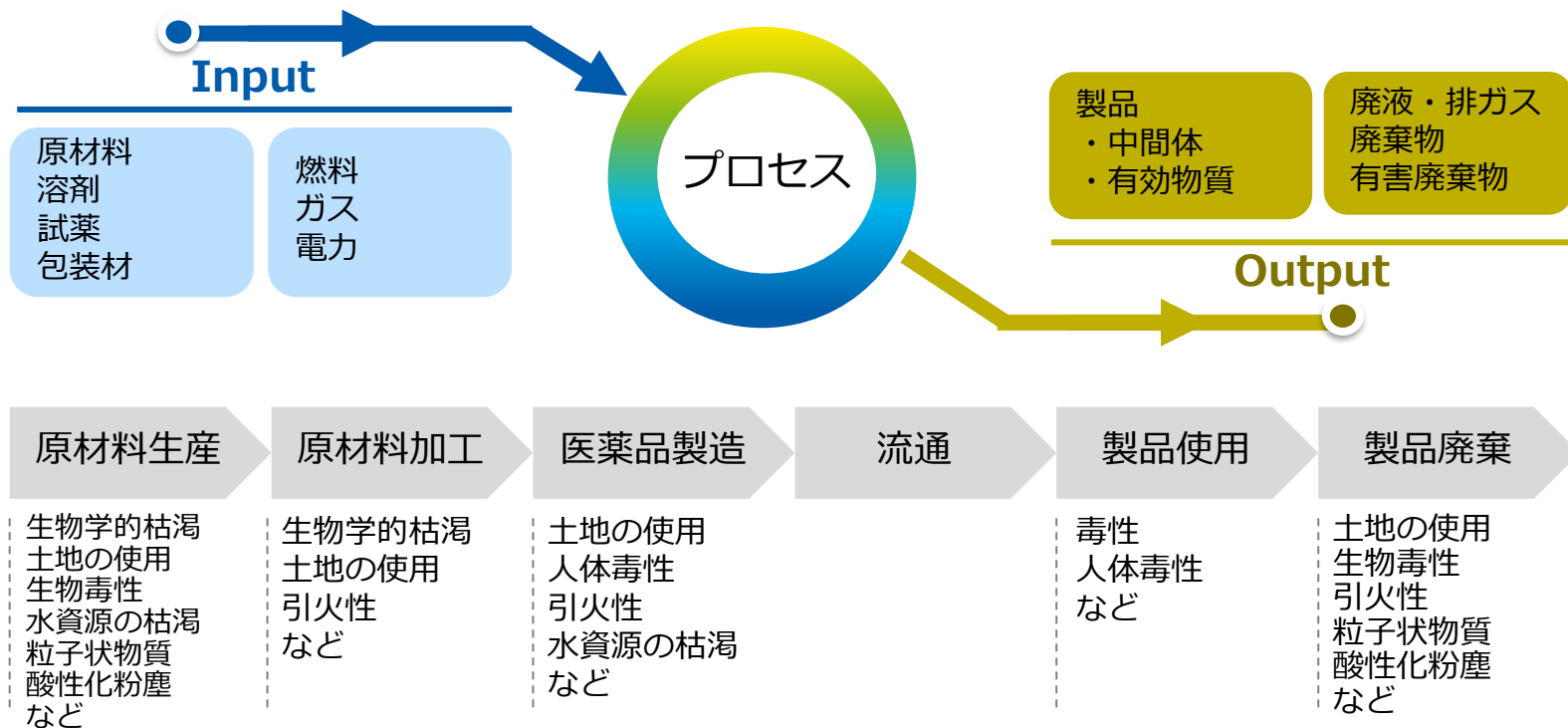
希少植物（キンラン・ギンラン）の保護（館林工場）



大西洋岸森林の再生（第一三共ブラジル）



生物多様性に配慮した事業プロセスのリスクアセスメントとTNFD*に向けた情報開示（2024年度中に開示予定）



* TNFD : Taskforce on Nature-related Financial Disclosuresの略、経済活動と自然環境と生物多様性の関わりやリスクについて報告するフレームワーク

本日本話しする内容

4 コーポレートガバナンス

各取締役がスキル・経験を活かし、
実効性の高い監督機能を発揮



取締役会議長（社外取締役）

釜 和明

1971年 石川島播磨重工業株式会社（現 株式会社IHI）入社
1987年 米国IHI INC. 副社長
2002年 石川島播磨重工業株式会社（現 株式会社IHI）理事
財務部次長・資金グループ担当部長
2004年 同社執行役員財務部長
2005年 同社常務執行役員財務部長
2005年 同社取締役常務執行役員財務部長
2007年 同社代表取締役社長兼最高経営執行責任者
2012年 同社代表取締役会長
2016年 同社取締役
2016年 同社相談役
2019年 当社社外取締役（現任）
2020年 株式会社IHI特別顧問（現任）

（社外役員 等 経歴）

- コニカミノルタ株式会社 社外取締役
- 極東貿易株式会社 社外取締役
- 日本精工株式会社 社外取締役
- 住友生命保険相互会社 社外取締役
- 株式会社東京証券取引所 社外監査役
- 株式会社JPX総研 社外監査役
- 株式会社日本取引所グループ 社外取締役（現任）
- 公益財団法人財務会計基準機構 理事長
- 中央職業能力開発協会 会長
- 一般財団法人機械振興協会 会長（現任）
- 日本赤十字社 監事（現任）

（当社における役職）

2019年6月 報酬委員会委員長
2022年6月 指名委員会委員長
2023年6月 取締役会議長

コーポレートガバナンス体制の変遷

取締役会による経営上重要な意思決定と経営の監督が適正に行われる体制の整備や、取締役会による適正な権限委譲を担保する内部統制体制の構築および取締役会の機能・実効性向上に資する体制の運営を実施してきた

		2007	2014	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	
取締役会議長		会長	CEO				会長	社外取締役				
取締役	社外	男性4名						男性3名、女性1名				
	社内	男性6名					男性5名					
監査役	社外	男性2名	男性1名、女性1名		男性1名、女性2名							
	社内	男性2名									男性1名、女性1名	
指名委員会		社外2名、社内1名	社外4名	社外4名、社外監査役1名(オブザーバー)								
報酬委員会		社外2名、社内1名	社外4名	社外4名、社外監査役1名(オブザーバー)								
報酬制度 (インセンティブ)		短期:業績連動賞与										
		長期:株式報酬型ストックオプション					長期:譲渡制限付株式報酬					クローバック条項
							長期:中計業績連動株式報酬					
		KPIに ESG指標 含む										
コーポレート ガバナンス・コード		同コード 適用直後 3項目Explain		全て遵守			改訂後 1項目 Explain		全て遵守			

取締役会評価

取締役会の機能・実効性向上のための2023年度 重点施策

毎年度、取締役会評価を実施し、本評価から抽出された課題に対する改善施策に取り組み、継続的に取締役会の実効性・機能の向上に努めている

● 第三者機関による2021年度 取締役会評価

* 毎年度、取締役会評価を実施し、第三者機関による評価も定期的に実施予定

当社取締役会は、取締役会の役割、責務、運営および構成の面ならびに取締役会の諮問機関である指名委員会、報酬委員会が適切に機能しており、取締役会全体の実効性が確保され、高いレベルで機能しているとの評価結果が報告されている

● 2022年度 取締役会評価

- 取締役会全体の実効性が確保されていることを確認
- 2023年度取締役会において以下の重点施策に取り組み当社取締役会の機能・実効性の確保・向上に努めている

重点施策

進捗/議論状況

1	取締役会の監督機能のさらなる強化に向けた重点テーマ（長期戦略、グローバル化等）についての議論の充実	<ul style="list-style-type: none"> 長期戦略、グローバル化（グローバルコーポレート機能、グローバルマネジメント体制、グローバル人事）や、マテリアリティ、リスクマネジメントについて重点的に議論
2	取締役会の意思決定機能及び監督機能のさらなる強化に向けた運営面での改善	<ul style="list-style-type: none"> 改正後の取締役会付議基準に基づき、取締役会審議事項・報告事項の最適化を図り、取締役会を運営 取締役会以外の場※も含めて、議論の機会を設定 ※ 取締役・監査役および社外役員のための説明会および意見交換会
3	取締役会構成の最適化に向けたさらなる検討	<ul style="list-style-type: none"> 当社の経営の方向性を踏まえ、当社にとって最適な取締役会メンバー構成について検討

指名委員会での議論状況

指名委員会において、CEO・COOの選定・解職・再任を審議しており、客観性・透明性を確保したプロセスによりガバナンス強化を図っている

指名委員会の構成

2023年度

役職	メンバー
委員長 (社外取締役)	西井 孝明
委員 (社外取締役)	釜 和明 野原 佐和子 小松 康宏
オブザーバー (社外監査役)	松本 光弘

2022年度

役職	メンバー
委員長 (社外取締役)	釜 和明
委員 (社外取締役)	宇治 則孝 野原 佐和子 小松 康宏
オブザーバー (社外監査役)	松本 光弘

審議・報告事項

- CEO・COO 選定・解職・再任* *2021年より規程改正により強化
- CEO・社長後継者計画
- 取締役会構成
- 取締役候補者、監査役候補者 選定
- 取締役会スキルマトリックス開示内容
- グローバルマネジメント体制におけるCxO、
ユニット長、グローバルコーポレート機能長等 選定
- 執行役員 選定 等

＜指名委員会 報酬委員会 合同開催での審議・報告事項＞
CEO目標・COO目標 設定
CEO業績評価・COO業績評価

経営の方向性を踏まえた最適な取締役会メンバー構成

取締役の多様性の観点から、当社取締役会スキルマトリックスにおける構成・バランスを考慮した上で、取締役候補者を選定している

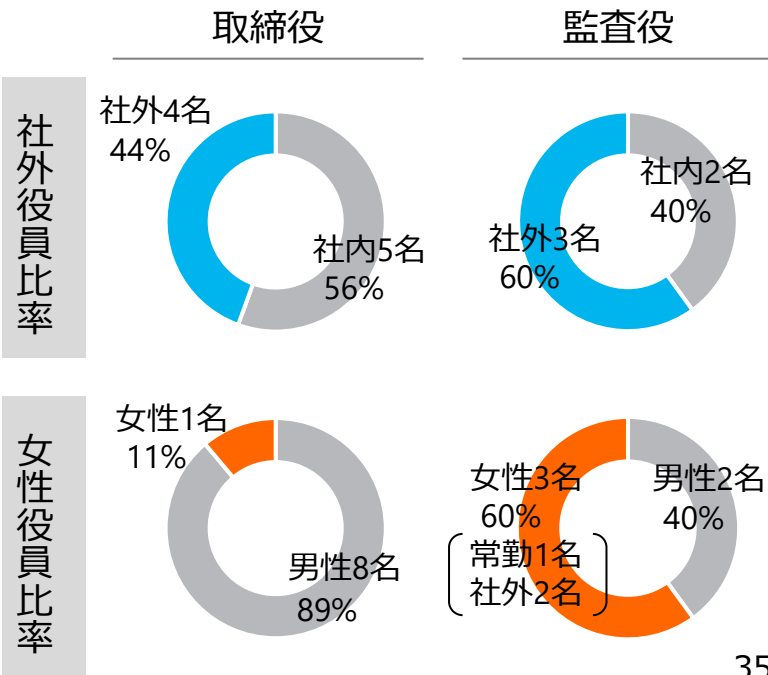
取締役会スキルマトリックス

多様性

当社のパーパス、ミッション、中長期的な経営の方向性や事業戦略に照らし、2030年ビジョン「サステナブルな社会の発展に貢献する先進的グローバルヘルスケアカンパニー」の実現に向けて、取締役会が発揮すべき機能を踏まえ、特に重要と考える9つのスキルを特定

ジェンダー、国際性及び人種等の面を含む取締役の多様性を確保し、多様な意見を経営に取り入れることが、取締役会の意思決定機能・監督機能の強化につながる重要なことであると認識

氏名	社外 独立役員	在任期間	取締役会	指名 委員会	報酬 委員会	企業経営・ 経営戦略	財務・ 会計	サイエンス & テクノロジー	事業戦略・ マーケ ティング	グローバル ビジネス	人事・ 人財育成	法律・ リスク マネジメント	サステナ ビリティ ・ESG	DX・IT	資格
眞鍋 淳		9年	○			●		●	●	●	●		●		獣医師
奥澤 宏幸		2年	○			●	●		●	●	●	●			
平島 昭司		3年	○			●	●	●	●	●		●			
大槻 昌彦		3年	○			●		●		●			●		薬剤師
福岡 隆		1年	○			●		●		●					獣医師
釜 和明	○	4年	○ 議長	○	○	●	●			●	●	●	●		
野原 佐和子	○	4年	○	○	○ 委員長	●		●	●				●	●	
小松 康宏	○	1年	○	○	○ 委員長			●			●	●			医師
西井 孝明	○	-	○	○ 委員長	○	●			●	●			●		
佐藤 賢治		4年	○					●			●	●			
荒井 美由紀		-	○					●				●			薬剤師
今津 幸子	○	5年	○							●	●	●			弁護士
渡辺 雅子	○	2年	○				●					●			公認会計士
松本 光弘	○	1年	○							●	●				



本資料に関するお問い合わせ先

第一三共株式会社
コーポレートコミュニケーション部

TEL: 03-6225-1125 (株式市場関係者の皆様)

03-6225-1126 (報道関係者の皆様)

Email: DaiichiSankyoIR@daiichisankyo.co.jp