



北京吴少博律师事务所
BEIJING WUSHAOBO LAW FIRM



日本医药企业ESG实践合规报告

吴少博行政监管合规中心 2023年2月

前言

近年来，倡导可持续发展（Sustainable）理念的 ESG 渗透到各行各业。甚至，在企业评价体系中，除了财务报表等重要信息之外，ESG 非财务信息也成为了一个重要的考量指标。ESG 概念最早起源于投资领域，1992 年，联合国环境规划署金融倡议（UNEP FI），希望金融机构能够考虑环境、社会和治理因素，首次构想了 ESG 投资模式；2006 年，联合国制定了责任投资原则（UNPRI），明确提出将 ESG 纳入投资分析、决策过程以及公司章程和实践中，要求投资实体披露 ESG 信息；目前，ESG 投资理念在各国成为主流。

目 录

一、日本 ESG 实践先行概要	1
(一) 日本 ESG 理念的提出	1
(二) 日本医药企业 ESG 披露情况	1
二、 大冢制药集团的 ESG 实践与合规评价	4
(一) ESG 对照表	4
(二) 具体的社会实践	8
1. 健康措施	8
2. 人才	10
3. 品质	13
(三) 具体的环境实践	16
1. 碳中和	16
2. 循环经济	17
3. 水平衡	17
4. 生物多样性	17
5. 塑料宣言	17
(四) 具体的公司治理实践	18
1. 公司治理	18
2. 合规	19
3. 风险管理	20
三、日医工的 ESG 实践与合规评价	21
(一) ESG 对照表	21
(二) 具体的环境实践	23
1. 环境方针、管理	23
2. 应对气候变动的措施（削减二氧化碳排放量）	24
3. 使用可再生能源的措施	24
4. 水资源再利用措施	24
5. 废弃物再资源化的措施	25

6. 管理化学物质	25
7. 处理大气污染物质	25
8. 促进生物多样性	26
(三) 具体的地区、社会实践	26
1. 工作岗位接种	27
2. 地区贡献活动	27
3. 为特定临床提供药品	27
4. 支援公益财团法人 eyemate 协会	27
5. 运动支援	27
6. 14 岁挑战活动	27
(四) 具体的人权、劳动实践	28
1. 人权措施	28
2. 劳动措施	28
四、新日本制药的 ESG 实践与合规评价	32
(一) ESG 对照表	32
(二) 具体的环境实践	33
1. 应对气候变动措施	33
2. 促进循环社会	34
3. 保障生物多样性	34
4. 水·化学物质应对措施	35
(三) 具体的社会实践	36
1. 研究开发	36
2. 致力于安心安全质量	36
3. 人才培养·工作方式	37
4. 健康经营	37
5. 人权·多元化	37
6. 社会贡献活动	38
(四) 具体的公司治理实践	39
1. 强化治理	39
2. 外部董事评价	40

3. 风险管理与合规.....	40
4. 信息安全/个人信息保护.....	41
5. 利益相关者参与.....	42

版权归吴少博合规团队 严禁复制

一、日本 ESG 实践先行概要

（一）日本 ESG 理念的提出

ESG 投资的普及以欧美为主，日本是在 2015 年 9 月，日本政府养老投资基金（GPIF）签署了 PRI（责任投资原则）之后，日本企业开始高度关注 ESG 投资理念。2018 年 6 月，日本金融厅联合东京证券交易所修订了《日本公司治理守则》¹，明确非财务信息应包含 ESG 信息，并呼吁公司自愿披露有价值的 ESG 信息，更加关注董事会的可持续责任。2014 年 2 月、2017 年 5 月、2020 年 1 月，日本金融厅三次修订了《日本尽职管理守则》²，逐渐强化了 ESG 因素的重要性，细化了与 ESG 相关的条例规定。2020 年 5 月，东京证券交易所发布了《ESG 披露实用手册》³，鼓励上市公司自愿改善 ESG 信息披露工作。

（二）日本医药企业 ESG 披露情况

目前，日本的一些企业不仅仅将 ESG 因素作为投资的负面筛选机制，而是开始积极开展 ESG 信息披露工作，促进企业可持续发展。鉴于开展 ESG 信息披露工作的日本企业较多，本文主要介绍日本医药企业的 ESG 实践情况。经调查发现，多数日本医药企业直接在公司官方网站开设可持续发展（Sustainable）专栏，有日本医药企业直接在官网上开设了 ESG 专栏，也有日本医药企业尚未开设 ESG 相关专栏。具体请参考下面日本医药大企业 ESG 披露情况的总结表。

日本医药企业	披露方式	披露内容
小林制药株式会社 ⁴	可持续发展专栏	<ul style="list-style-type: none"> •小林制药的可持续性 •E（环境） •S（社会） •G（治理） •下载 CSR 报告书 •GRI 标准对照表 •ESG 数据集

¹ 日本金融厅，东京证券交易所，《日本公司治理守则》，2018 年 6 月 1 日。
<https://www.jpx.co.jp/news/1020/20180601.html>

² 日本金融厅，《日本公司尽职管理守则》，2020 年 3 月 26 日。
https://www.morningstar.co.jp/market/2020/0326/fund_00681.html

³ 东京证券交易所，《ESG 披露实用手册》，2020 年 3 月 31 日。
<https://www.jpx.co.jp/corporate/sustainability/esg-investment/handbook/index.html>

⁴ 小林制药株式会社官方网站：<https://www.kobayashi.co.jp/contribution/>

富士制药工业株式会社 ⁵	可持续发展专栏	<ul style="list-style-type: none"> •可持续发展委员长致辞 •可持续发展活动的基本构思、基本方针 •实用性 •对 7 个核心主题的实践 •ESG 对照表&非财务信息 •统一报告书
大日本住友制药株式会社 ⁶	可持续发展专栏	<ul style="list-style-type: none"> •致辞 •CSR 经营 •创新药品和医疗解决方案 •全球健康 •人权 •公司治理 •风险管理、合规 •公平、透明的企业活动 •与患者、医疗人员关系 •员工 •地区、社会贡献 •供应链 •环境 •SMP 研究支持 •ESG 相关信息
大冢制药控股集团 ⁷	可持续发展专栏	<ul style="list-style-type: none"> •可持续发展理念 •社会 •环境 •治理 •社会贡献活动 •图书馆 •数据集 •ESG 对照表 •GRI 标准对照表
新日本制药株式会社 ⁸	可持续发展专栏	<ul style="list-style-type: none"> •致辞 •环境实践 •社会实践 •公司治理实践 •可持续发展管理 •实用性与目标 •TCFD 提议的应对 •提高顾客满意度-物流篇 •提高顾客满意度-客服篇

⁵ 富士制药工业株式会社官方网站：<https://www.fujipharma.jp/sustainability/>

⁶ 大日本住友制药株式会社官方网站：<https://www.sumitomo-pharma.co.jp/sustainability/>

⁷ 大冢制药控股集团官方网站：<https://www.otsuka.com/jp/csr/>

⁸ 新日本制药株式会社官方网站：<https://corporate.shinnihonseyaku.co.jp/company/sustainability/>

日医工株式会社 ⁹	ESG 专栏	•基本方针 •环境实践 •地区、社会实践 •人权、劳动实践
武田药品工业株式会社 ¹⁰	无 ESG 相关专栏	*
中外制药工业株式会社 ¹¹	无 ESG 相关专栏	*

⁹ 日医工株式会社官方网站：<https://www.nichiiko.co.jp/csr/>

¹⁰ 武田药品工业株式会社官方网站：<https://www.takeda.com/ja-jp>

¹¹ 中外制药工业株式会社官方网站：<https://cpmc.chugai-pharm.co.jp/>

二、大冢制药集团的 ESG 实践与合规评价

(一) ESG 对照表¹²

项目		方针、职责、体制	措施	
整体		<ul style="list-style-type: none"> • 签署联合国全球契约组织 • 可持续发展任务 • 实用性（重要项目） • 构思 • 目标和进展 • 利益相关方项目 • 推进体制 • 外部评估 • 数据集（人才、环境和治理） 		
社会	健康		• 基本观点	
		医疗相关业务	<ul style="list-style-type: none"> • 基本观点 • 目标和进展 	<ul style="list-style-type: none"> • 对尚未实现的医疗需求做出贡献 • 药物获取（Access to Medicine）措施 • 针对包括结核在内的传染病的措施 • 消灭结核的措施
		NC 相关业务	<ul style="list-style-type: none"> • 基本观点 • 目标和进展 	<ul style="list-style-type: none"> • 针对消费者未关注需求采取措施 • 健康教育活动（Access to Nutrition 营养获取措施）
	人才		• 基本观点	
人才培养		• 基本观点	<ul style="list-style-type: none"> • 人才培养计划（包括经营人才培养计划） • 实习计划 • 建立发挥能力制度和组织结构（公司内部公开招聘制度和自我申报制度等） 	
多元化和包容性		<ul style="list-style-type: none"> • 《大冢集团全球行为规范》（“接纳多样性”） • 基本观点 • 签署 WEPs • 集团各公司发布的共同行动宣言（大冢制药） 	<ul style="list-style-type: none"> • 推进多元化制度和机制（支持跨越国籍、人种、年龄、性别、残疾、性取向等多元化人才观点和体制整改） • 外部评估示例 	
劳动/安		• 《大冢集团全球行为规范》	• 采取维持和促进员工健康	

¹² 大冢制药控股集团官方网站：<https://www.otsuka.com/jp/csr/>

	全卫生	<ul style="list-style-type: none"> （《人权与劳动标准》、《员工健康》） •基本观点 •集团公司发布的健康宣言 •“安全卫生委员会”等推进体制 	的措施 <ul style="list-style-type: none"> •建立职场安全卫生的措施 •缩短、减少加班时间、促进带薪休假的措施 •外部评价事例（大冢化学-改善职场安全卫生）
	公平雇佣和待遇	<ul style="list-style-type: none"> •《大冢集团全球行为规范》（《人权与劳动标准》、《歧视与骚扰》、《咨询与报告》） •基本观点 	<ul style="list-style-type: none"> •开展防止欺凌和骚扰等的公司内部培训 •开展员工调查及改善活动
	人权	<ul style="list-style-type: none"> •《大冢集团全球行为规范》（《人权与劳动标准》、《歧视与骚扰》、《咨询与报告》） •基本观点 •《大冢集团人权方针》 •推进体制 	<ul style="list-style-type: none"> •通过实施人权评估确定重要的人权风险 •确定和纠正人权重点课题的措施 •举报窗口 •关于人权方针宣传的员工培训 •与外部协作
品质		<ul style="list-style-type: none"> •基本观点 •《大冢集团全球行为规范》（“诚实的业务活动”“账簿·记录的管理”等） •获得 ISO9001（质量）、ISO22000、FSSC22000（食品安全）等 	
	研究开发	<ul style="list-style-type: none"> •研究开发中的职责（遵守法制和指导方针、考虑伦理等） 	<ul style="list-style-type: none"> •动物研究中的伦理关怀 •使用人源样本的研究中的伦理考虑 •病原性微生物（病原体等）/基因重组生物的研究中的伦理考虑 •临床试验中的伦理性 •大冢集团各公司研究的合规性 •公共研究费的管理体制
	采购	<ul style="list-style-type: none"> •基本观点 •《大冢集团采购方针》 •“大冢集团可持续发展采购指南” •可持续发展采购推进体制（成立“大冢可持续发展采购任务小组”） •目标和进展 	<ul style="list-style-type: none"> •考虑到环境、尊重人权等因素,推进可持续发展采购(包括对新供应商实施尽职调查、对商业伙伴实施共同SAQ和说明会) •医疗关联公司实施联合商务合作伙伴审计 •在全球致力于确保产品的

			生产和供应顺畅
	生产质量/安全管理	<ul style="list-style-type: none"> •基本观点 •大冢制药医药相关的“全球质量政策” •与 NC 相关的“NC 全球质量策略”等 •通过召开“全球生产会议”“全球产品质量会议”等推进体制 	<ul style="list-style-type: none"> •符合法规、行政和行业标准的生产质量/安全管理 •取得 ISO9001（质量）、ISO22000、FSSC22000（食品安全）等认证 •实施基于 GQP、GVP 的质量管理、制造售后的安全管理 •实施全球药品安全监控 •仿制药对策 •员工培训 •外部评价示例（大冢制药工厂-改善提案活动）
	物流	<ul style="list-style-type: none"> •基本观点 •通过设置“GDP 推进室”等以维持·管理质量、稳定供给为目标的物流推进体制 	<ul style="list-style-type: none"> •为了维持质量和完善管理（根据医药品的合理流通（GDP）方针，推进物流、员工教育等） •为使货主、物流从业者之间顺利协作而采取的措施（推进活用 IT 数据系统的标准化、发票的电子化等） •稳定供给的措施（分散库存、注册排除规制限制的车辆等） •环保措施（推进减少二氧化碳排放量的模式转换等） •外部评价示例（大冢仓库-削减二氧化碳排放量）
	销售·促销	<ul style="list-style-type: none"> •基本观点 •医疗相关人员的行为规范，“药品促销代码”公司内部规范 •收集、发布产品信息及周边知识和最新学术信息的“学术部”和为了实施适当的营销、促销活动设立专门审查机构等体制 	<ul style="list-style-type: none"> •实施遵守法律法规的适当营销、促销活动 •收集、发布产品信息及周边知识和最新学术信息等 •员工培训 •应对食品损耗的措施（保质期的延长、年月明显标识化等）
	顾客应对	<ul style="list-style-type: none"> •基本观点 •“面向消费者的自主宣言” •跨集团的“客户对应负责人联络会”、跨领域的“听取客户意见会”等面向消费者的经营推进体制 	<ul style="list-style-type: none"> •推进面向消费者的经营 •与客户进行适当的沟通 •根据客户的意见改良产品 •为患者、医务人员、客户设置专门窗口

环境	环境管理		<ul style="list-style-type: none"> •《大冢集团全球行为规范》（“环境保护”） •《大冢集团环境方针》 •《大冢集团环境活动指南》 •以“大冢集团·全球环境会议”为中心的集团推进体制 •ISO14001 认证取得状况的公开 •2050 年环境愿景“净零” 	
	碳中和		<ul style="list-style-type: none"> •基本观点 •目标和进展 	<ul style="list-style-type: none"> •有效利用能源和减少二氧化碳的措施（自家消费型太阳能发电、扩大二氧化碳零排放电力的使用和绿获得色电力证书等，引进可再生能源） •支持 TCFD 建议 •公开二氧化碳排放量等数据
	循环经济		<ul style="list-style-type: none"> •基本观点 •目标和进展 	<ul style="list-style-type: none"> •零废弃（零垃圾）的措施 •塑料资源循环利用 •公开废弃物排放量（有效利用量、非有效利用量）等数据
	水平衡		<ul style="list-style-type: none"> •基本观点 •目标和进展 	<ul style="list-style-type: none"> •生产基地的水风险评估 •公开水使用量和水销售额单位等数据
治理			<ul style="list-style-type: none"> •基本观点 •公司治理·指南 	
	公司治理	治理体制	<ul style="list-style-type: none"> •基本方针 •治理体制 	<ul style="list-style-type: none"> •披露公司治理报告书 •公司治理强化措施的历史 •董事会、监事会和公司治理委员会 •董事会的专职理由（股东大会召集通知 P.8~） •董事会的实效性评价 •董事和监事的技能矩阵 •继承人计划
		领导薪酬	<ul style="list-style-type: none"> •基本观点 	<ul style="list-style-type: none"> •披露公司治理报告 •报酬水平、体系、决定方法
	合规	全体	<ul style="list-style-type: none"> •基本观点 •合规推进体制 	
税务合规		<ul style="list-style-type: none"> •基本观点 •税务基本方针 •转移定价策略 	<ul style="list-style-type: none"> •与税务当局的合作 •治理 	

		反腐败	<ul style="list-style-type: none"> •推进体制 •《大冢集团全球行为规范》 •《大冢集团全球反腐败规程》 	<ul style="list-style-type: none"> •实施尽职调查 •员工培训 •监控
		利益冲突	<ul style="list-style-type: none"> •推进体制 •《大冢集团全球行为规范》（“利益冲突”等） •《大冢集团全球利益冲突政策》 	<ul style="list-style-type: none"> •员工培训 •监控
		防止个人信息受侵害	<ul style="list-style-type: none"> •《大冢集团全球行为规范》（“隐私和机密性”） •《大冢集团全球隐私政策》 	<ul style="list-style-type: none"> •员工培训 •监控
		举报窗口	设置公司内外举报窗口	
	风险管理	全体	<ul style="list-style-type: none"> •基本观点 •《风险管理规章》 •企业风险管理 •“风险管理委员会”的风险管理体制 	<ul style="list-style-type: none"> •通过风险评估确定重要风险，并降低风险 •业务持续计划和管理 •风险管理培训 •降低信息安全风险的措施
地区贡献活动		方针	<ul style="list-style-type: none"> •区域贡献活动 •志愿者休假制度 	

（二）具体的社会实践

1. 健康措施

（1）医疗需求的挑战

首先，大冢集团针对尚未实现的医疗需求，大冢集团将精神、神经领域作为重点领域，开展了抗精神病药“Rexulti”和降低酒精依存症患者饮酒量的治疗药等药品研发。同时，在积极开展治疗阿尔茨海默型痴呆症的药物研发工作。在癌症领域，大冢集团在 20 世纪 70 年代，开发出了当时还没有在世界范围内通用的能够经口给药的抗癌剂，是该领域的开创者。目前，也正在挑战基因治疗和细胞疗法等新的领域。为治疗感染症，大冢集团经过 40 多年的研究开发，创造了抗结核药“Delyba”，该药在超过 120 个国家、地区被推广使用。并且，大冢集团也在积极研发新的耐多药结核治疗药（开发编码：OPC-167832），为消灭结核病而持续实践。

其次，大冢集团积极与外部机构合作。在消除肺结核实践中，2016年6月，大冢集团以合作伙伴的身份加入了全球健康技术振兴基金（GHIT Fund）。2020年2月，大冢集团参加以慈善团体、非营利团体以及制药企业跨行业开发的全球首次合作项目“加速结核新治疗的项目”（Pan-TB 合作）。在肾脏病实践中，大冢集团与 NPO 法人日本肾脏病协会签订了关于 ADPKD 的概括合作协定，旨在进一步提高 ADPKD 的疾病应对及诊疗水平。

最后，大冢集团为更多患者提供药品获取措施（Access to Medicine），增加了抗结核药“Delyba”获取的措施，扩大对临床试验药物的获取，建立 OPAF 非营利团体，以无保险或保险无法充分支付治疗费的患者为对象无偿提供大冢治疗药。

（2）健康需求的挑战

在大冢集团的“保健品相关业务”中，为了提供能让全世界的人们更加健康、活力的产品，利用在医疗相关业务中培养的经验技术，基于科学根据进行了独创性的产品开发，主要研发了日常健康的维持·增进的功能性饮料·功能性食品等。

大冢集团与 47 个都道府县开展健康维持·增进合作，支持防灾、灾害支援活动。大冢集团积极开展宣传水分补给重要性的活动，通过公司网站登载“防止中暑、保护身体”的信息、刊登了根据日本体育协会发行的“体育活动中预防中暑指南”内容的相关信息。

大冢集团还反复研究“女性健康”课题，在公司主页刊登“有关女性健康的营养”等信息。

大冢集团与 NPO 法人 Feed the Children 合作，从 2019 年开始持续 3 年提供产品和健康支援，给 8800 户家庭送去了 2 年用量的儿童维生素补充剂。并且，持续开展宣传营养重要性的饮食教育活动。

（3）大冢漫画健康文库

《大冢漫画健康文库》是 1989 年创刊的，以“漫画”的形式介绍身体的结构和营养信息等，为孩子们浅显易懂地传达基本的健康知识。在日本医师会和日本学校保健会的监督下，大冢集团获得日本小儿科医师会的推荐，每年更换主题发行一卷，捐赠给全国的小学、特别支援学校、海外日本人学校、公立图书馆等。

（4）灾难等支援

大冢集团支援新冠疫情防控战斗，在日本国内提供了饮料等产品、医疗用口罩、防护服等，在海外将集团的饮料、医药品捐款给当地医疗设施和红十字会等。

大冢集团对在乌克兰提供人道主义援助，集团各公司通过捐款和提供集团的医药品等，为患者和治疗人员提供援助。

2. 人才

(1) 人才培养

大冢集团建立了人才培养制度、设置公司内部公开招聘制度、自我申报制度。2016 年创立了“大冢全球学院（OGA）”，以全球大冢集团员工为对象，内部制定企划运营程序，与外部机构合作，实现培养更有效的人才目标。集团子公司大冢化学发掘和培养全球化发展人才，从 2014 年度开始设置了全球人才交流制度，实施海外相关子公司的员工在一定期间来日本致力于业务等人才交流活动。

大冢集团还致力于培养数字化人才，召集各公司社长·干部为中心，组织加深 AI 的推进·理解学习会“大冢集团 AI 论坛”。为了提高集团职员的 IT 能力，开展学习数据科学等广泛的技术的研修活动。

大冢集团制定了上下级交流、支持员工学习、员工评估与反馈制度。大冢集团通过人事部与全体员工进行个别面谈，采用了能够直接听取员工想法的人事部采访制度，每年实施了 1500 人以上的面谈。

大冢集团于 2020 年 4 月采用哈佛商学院发布公司学习运营的 Harvard Manage Mentor，开启了大冢集团首个全球员工通用的学习平台“Global e-Learning Platform”。集团子公司大冢化学，支持各领域的考试费用·资格取得时的奖励支付资格资助制度，积极地支持提高职员的能力和知识。从 2020 年开始，大冢集团导入了职员的目标·评价，进修，优秀人才的提拔，起用，培养等，建立统一管理个人信息的系统。截至 2022 年 6 月，集团员工 1 万多人使用，旨在培养人才和最大化组织能力。

(2) 多元化和包容性

大冢集团积极促进多元化实践。2019-2021 年度举办 7 次促进多元化研讨会；签署联合

国组织 UN Women 《女性权益原则》，培养女性经营人才、管理职能；单位内部开设幼儿园；推进 LGBTQ · 残疾人 · 老年人活跃。大冢集团获得了“多样性经营企业 100 强”、“能发挥工作价值的企业”等认定。

(3) 健康经营

大冢集团积极举行促进健康活动。大冢健康保险组合每年面向全体员工的健康增强活动，以 2021 年为例，包括：预防重症化（就诊奖励通知）；线上健康讲座；KENPOWALK；口腔护理 30 日挑战项目；在线禁烟门诊；实施心理健康护理。

大冢集团在新冠病毒感染扩大的情况下，为了员工能安全工作，导入了居家办公工作制度、文件、批准流程的电子化等新的工作方式。

大冢集团为了减少和缩短加班，让上司能够恰当地管理部下的业务时间，建立了加班事前申报制度，除此之外，不得已加班到深夜时，在下班时间到下一个上班时间之间设置一定时间的休息，保障员工能在健康状态下工作，因此制定了工作间隔制度。

大冢集团获得了“健康经营优良法人”、“东京都运动推进模范企业”等荣誉称号。

(4) 劳动安全卫生

大冢集团设立了安全卫生委员会，定期举办维持安全卫生和安全职场环境的研讨会，除此之外，还定期确定危险源、每年都会进行定期的风险评估。风险评估是一种寻找职场潜在危险性或有害性，并消除和降低的方法。对于各部门抽取的课题，由安全卫生相关的负责人主导，通过书面跟踪调查和下一年度的风险评估确认其实施状况，努力降低劳动卫生风险和改善职场环境。并且，大冢集团以合作企业为对象，每年都会举办劳动安全卫生信息交流会等，包括公司内外努力推进劳动安全卫生。另外，大冢集团也确保供应商的劳动安全卫生，在《大冢集团可持续采购指南》中提到，希望尊重人权，确保安全、卫生、舒适的工作环境，努力照顾员工的健康。

(5) 公平雇佣和待遇

大冢集团引入了员工代表制，在制作 · 变更劳务雇佣协定和就业规则时征求员工代表的

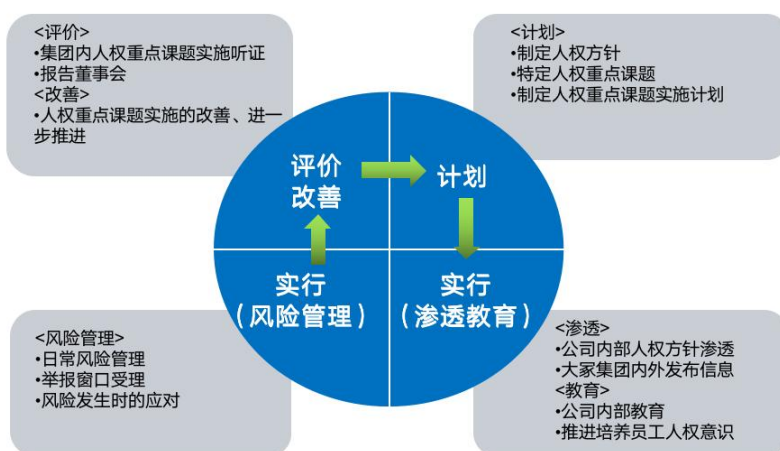
意见。在各业务部门，通过候选人或推荐招募员工代表，签订劳务雇佣协定和就业规则等，听取意见。大冢集团开展了实施员工满意度调查，定期开展员工骚扰调查，反馈结果。大冢集团也雇佣各国、各地区的人才。

(6) 人权保障实践

大冢集团于 2016 年加入联合国全球契约组织（UNGC），2017 年签署了 UNGC 和 UN Women 共同制定的自主推进女性活跃的企业行动原则“女性权益原则（WEPs: Women's Empowerment Principles）”。2020 年，根据联合国《关于商业和人权的指导原则》，制定了《大冢集团人权方针》。根据本方针，推进集团全体开展人权保障实践。

大冢集团在大冢集团人权推进负责人（大冢控股集团董事）的领导下，通过内部统战部、人事部、可持续发展推进部 3 个部门合作，推进了尊重人权的保障措施。同时，大冢集团针对人权风险，定期在公司内听取意见，整改集团全体持续应对人权风险的体制。

大冢集团为了履行尊重人权的责任，根据联合国《关于商业和人权的指导原则》，确定大冢集团的业务活动对人权的负面影响风险，并不断努力预防、防止、减轻该负面影响，开展人权尽职调查（人权 DD）活动。大冢集团的人权尽职调查内容是，指导推进人权相关的“计划”、“实施”、“评价、改善”的整个过程，通过重复以下 PDCA，不断实践解决“大冢集团人权相关的重点课题”。另外，关于人权风险，定期在公司内部举行意见听取会，整改集团全体持续应对人权风险的体制。



(PDCA 循环图)

依据《大冢集团全球行为规范》，以集团子公司全体员工为对象，开展一年一次教育活动；依据《大冢集团人权方针》，以集团子公司全体员工为对象，开展一年一次教育活动；在集团各公司，对管理层、员工开展关于应对欺凌和骚扰的内部培训；在人事培训中纳入了人权项目内容；制作、宣传促销品和广告表达中考虑人权的培训资料；大冢药品每年对全体员工开展关于骚扰的调查。建立了举报机制，不仅可以举报自己受到骚扰，还可以举报周围人受到骚扰。

大冢集团为应对人权风险，实施供应链的透明性。2020 年修改《大冢集团采购方针》；2020 年制定《大冢集团可持续发展采购指南》。到 2021 年为止，向 126 家公司举办供应商可持续发展采购说明会。在说明会上，阐述遵守《大冢集团采购方针》和《大冢集团可持续发展采购指南》，同时开展人权和环境最新资讯学习研修活动，介绍了大冢集团的实践事例。到 2021 年为止，向海外在内的 136 家公司开展 SAQ（自我评估调查）调查。从 2020 年开始，根据大冢集团业务活动制定的“人权 SAQ”和“环境 SAQ”，对客户展开调查。2021 年，根据所有 SAQ 的调查结果，实施访问供应商企业活动。

大冢集团设置了独立于管理层的内部通报窗口，监督管理层的制度运作状况，这也符合“公司治理准则”要求，及早发现违法行为或不适当行为，重视信息公开。大冢集团和主要集团子公司除了设置人权相关公司内部举报窗口外，还设置了律师事务所等外部机构举报窗口，关心举报者的人身安全，可以匿名举报等。

大冢集团积极参与人权会议，作为联合国全球契约组织的签署企业，参加了日本全球契约网络（GCNJ）的人权尽职调查分会、人权教育分会、供应链分会等，与参会企业、团体开展信息共享、相互合作。

大冢集团积极致力于保护儿童权利保护，不仅遵守国内外禁止童工相关规定，还通过业务活动尊重儿童的生活权、被保护权利、成长权、参与权。

3. 品质

(1) 研究、开发

大冢集团开展基础研究合规工作，在动物试验研究领域，尊重动物的生命，从动物福利的角度，致力于实施适当的动物实验。动物实验委员会根据 3Rs 原则“利用替代方法

（Replacement）、减少使用动物数量（Reduction）、减轻痛苦（Refinement）”来审查动物实验计划是否适当，开展动物实验从业者教育、动物实验实施的自我检查和评价。在人用药研究领域，大冢集团设置外部委员会监督道德伦理、科学是否适当，注重个人信息保护等。在适用于病原性微生物的用药研究领域，大冢集团针对病原性微生物的处理、保管以及环境采取必要的安全管理措施。在适用于转基因生物的用药研究领域，大冢集团设置了公司内部审查委员会，防止转基因生物的不适当扩散、泄漏造成环境损害。

大冢集团开展疗效及临床试验合规工作。大冢集团为了确保受试者的人权、安全和福利，公司从安全性观点以及医学、科学观点设置了协商场所，在国际联合试验及国内试验时，应遵守医药品临床试验实施基准（ICH-GCP、JGCP）的伦理原则和标准。实施临床试验时，必须遵守公司内部规定、业务程序书等，同时要取得受试者的书面同意（知情同意）。根据公司的《个人信息保护基本规章》等，妥善处理个人信息。

（2）采购

大冢集团在采购环节上，措施包括：开展可持续发展采购的渗透与培训，举办可持续发展采购说明会，施可持续发展采购 SAQ 自我评估，发起“可持续发展采购全体会议”，2017 年设立全球供应商协会，巩固医药品安全供给的全球供应链，接受医药等相关公司等合同商业伙伴的监督、审计。

（3）生产

大冢集团的生产部门为每个生产基地制定年度教育计划，除了安全卫生和 GMP 相关的教育外，还定期实施 BCP、合规教育。

（4）质量/安全管理

大冢集团任命了医药品医疗器械等法规定的医药品等质量管理相关业务的质量保证负责人，制造售后安全管理相关业务的安全管理负责人以及制造销售总负责人，确立了安全管理体系。

大冢集团还参与了防伪造医药品的教育活动和消灭活动；召开全球质量保证负责人会议；召开客户意见听取会议；并获得了全球质量保证生产基地国际认证。

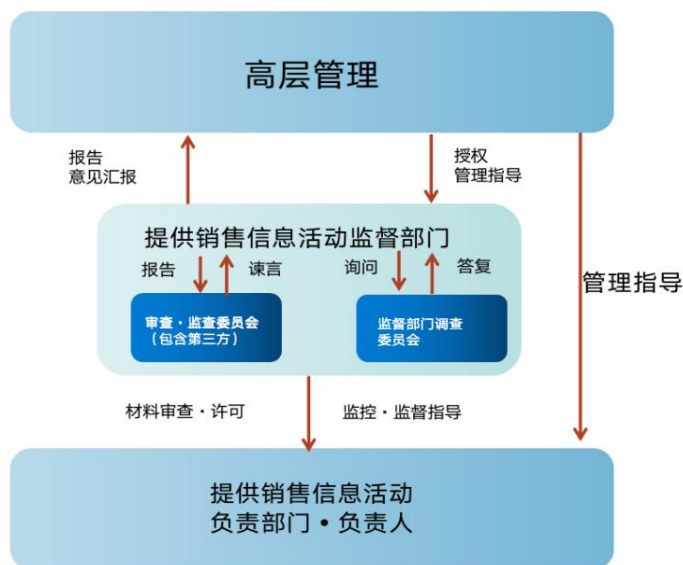
(5) 物流

大冢集团为提高物流质量，实施仓库内作业电子化系统（ID 仓库），实时掌握配送业务。大冢集团为提供稳定供给，大冢集团各公司，构筑物流据点、产品库存的分散化网络状据点、建立新的库存据点，运用全国据点网，预防发生大规模地震和灾害时也能最大限度地继续开展业务活动，稳定供给。

大冢集团积极构建环境友好型物流。大冢仓库在进货、出货时，需要提前在“卡车预约受理系统”预约入库时间，使司机的平均停留时间减少一半以下等，从而为减少整个行业的二氧化碳排放量做出贡献。此外，考虑到各种产品和运输场所的最佳车辆和路线，1 辆车运输多个企业的产品，减少整个社会运输车辆数量，构建共同物流。

(6) 销售、促销

大冢集团设置了独立于高层管理的第三方监督部门调查委员会，包括审查、监督委员会和业务管理部、人事部，同时建立了宣传促销材料、广告等是否遵守相关法规、指导方针的定期审查体制。



(药品宣传审查图)

如上图所示，大冢集团建立了医用药品责任制宣传活动的审查体制和医用药品责任制宣传活动的研修体制。

合规应对评价

履行社会责任是企业实现可持续发展目标的重要一环。大冢集团在 ESG 的 S（社会）维度上，相关信息披露较为详细。健康、人权、质量等社会议题一直都是 ESG 合规评估的关键指标，在健康指标上大冢集团注重创新药的研发和关注人们的日常健康生活，在人权指标上大冢集团成立了“人权重点课题”，并建立了人权风险应对机制，在产品生产、销售等环节、产品质量指标上，大冢集团建立了清晰、流畅的管理体制和内部审查体制。

事实上，社会议题范围较广，数据指标获取难度大，也未形成强制企业披露社会议题的相关规定，要想全面披露确实存在诸多挑战。但是，如果企业在社会议题上存在不合规的行为，则会影响到企业的社会评价，社会评价低的企业，其发展将会受到很多阻力。尤其是医药企业具有天然的生命相关性，如果在社会议题上不注意、不合规，可能会产生严重的人权侵害、产品质量问题等，导致受行政处罚甚至负刑事责任。所以，医药企业应注重在社会议题上的风险防范，加强合规管理工作，提高社会价值。

（三）具体的环境实践

1. 碳中和

（1）碳中和实践

大冢集团在 2022 年 4 月加入了以业务活动中 100%使用可再生能源为目标的国际倡议“RE100”。2021 年，大冢集团在集团 5 家公司中的国内 23 个工厂完成了二氧化碳零排放电力的导入，每年减少了约 109,800 吨的二氧化碳排放量。另外，在大冢集团生产设备集中地德岛县，大冢化学德岛工厂的热电联产设备开始更新，通过向相邻的大冢集团各公司的工厂供应电力和蒸汽，提高能源利用率。大冢集团的印度尼西亚集团 4 家公司也引进了二氧化碳零排放电力。大冢集团将会积极构建新的综合能源服务体制。

（2）大冢制药和大鹏药品获得“Science Based Targets（SBT）倡议”的认证

（3）赞同“气候相关财务信息公开特别工作组（TCFD）”的提议

(4) 出具第三方检查意见书

2. 循环经济

(1) 零排放实践

大冢集团从 2019 年开始，将排放举措扩大到全球范围。2021 年，全球废弃物总排放量为 90,100 吨，其中单纯焚烧、填埋量为 16,400 吨。单纯焚烧、填埋量比 2019 年度增长 1.9%，比 2020 年增长 13.1%。大冢集团计划在 2028 年之前，单纯焚烧、填埋量比 2019 年减少 50%，集团各公司合作开展活动。

3. 水平衡

(1) 减少用水量

大冢集团收集各工厂的用水数据，根据地区实际情况，推进减少用水量和提高用水率举措。此外，努力减少排水环境负担。

(2) 生产地水风险评估

大冢集团为了控制和减轻水相关业务活动的负面影响，从 2017 年开始利用世界资源研究所（WRI）开发的水风险评估工具“*Aqueduct*”，对大冢集团相关的全部生产据点的水风险开展了评估。

(3) 植树造林和保护水资源

4. 生物多样性

(1) 设置了生态群空间

大冢制药德岛板野工厂基于“与自然共生”理念，致力于建设成环境友好型工厂。

5. 塑料宣言

(1) 使用有利于可持续发展社会的容器包装

(2) 开始销售使用由循环 PET 树脂加工的 PET 瓶

合规应对评价

环境责任是 ESG 评估体系的首要内容。大冢集团在 ESG 的 E（环境）维度上相关信息披露比较全面，即涉及到削减二氧化碳应对气候变动、防止水污染、塑料产品循环再利用、构建生态环境圈等重要评价指标，采取了使用二氧化碳零排放电力、减少垃圾填埋率、实施水风险评估等环境风险应对措施。

医药行业因其制造属性，面临着类似于化工企业的环境污染问题，如果存在环境不达标、废水氨氮浓度较高、产生感染性废物等问题，将会受到行政处罚或者触犯环境犯罪。所以，医药企业应注重在环境议题上加强合规管理工作，例如可以视情况设置环境保护专门调查小组，定期开展环境风险评估工作，加强环评、环保信用评价等环境信息数据治理，建立环境风险应急处置机制等。

(四) 具体的公司治理实践

1. 公司治理

(1) 治理体制

大冢集团积极完善组织架构。董事会每月定期召开一次，董事任期 1 年，截止 2022 年 3 月 30 日共有 13 名董事（其中公司外董事 5 名）。董事会主要审议业绩、预算、财务战略、公司管理、可持续性议题、并购、合作、风险管理等内容。2017 年 2 月设立公司治理委员会，是董事会的咨询机构，主要审议董事监事的提名、董事的薪酬标准相关事项。2022 年 3 月 30 日，大冢集团监事会成员共有 4 名监事（其中外部监事 3 名），专门设立了监事室开展监督工作。大冢集团设置了社长直属管辖的内部监察部，负责监督全部业务活动。大冢集团设置了内部统战部，主管集团各公司的合规程序和风险管理。另外，大冢集团采取审计、董事会的实效性评价、选任外部董事和外部监事、继承人计划等措施。大冢集团目标是构建集团公司和子公司业务活动正当性体制和改善风险管理体制。

(2) 领导报酬

关于负责业务执行的董事的报酬，与单一年度及中长期业绩的关联性较高，大冢集团重视持续提高企业价值的报酬体系，包括基本的固定报酬和业绩相关奖金及股票价格构成。关于外部董事及监事，鉴于其职务性质，只由基本的固定报酬构成。

2. 合规

(1) 制定了政策规章

《大冢集团全球行为规范》；《大冢集团全球反腐败规章》；《大冢集团全球利益冲突政策》；《大冢集团全球隐私政策》；《大冢集团全球防止不正当行为政策》。

(2) 合规推进体制

大冢集团构建了监控体制（设立社长直属内部监察部），构建了应对紧急事态的危机管理体制。

大冢集团在各公司设置了内部通报窗口，及早发现贿赂行为等不正当行为、违反法令行为、违反规则行为等。内容包括：诚实报告的权利和义务；严格处理信息；接受匿名举报；禁止对报告者报复；实施调查、纠正、预防措施。

大冢集团建立了个别案件应对机制。如果发生或可能发生违反合规的情形，有义务向直属上司或法务、合规、人事总务部门咨询、报告，禁止报复报告人。关于违反合规存疑，根据其内容等，由合规部门或人事总务部门负责，根据需要组建律师、注册会计师、数据专家、供应商等外部专家的调查小组，注意个人信息保护管理和防止举报人遭到报复，调查事实关系。被判定为严重违规时，向风险管理委员会或董事会报告，根据案件实施应对和预防措施。

大冢集团针对针对商业伙伴的腐败问题，集团各公司制定了尽职调查方针，必要时对客户风险评估（腐败、人权、隐私等），开展尽职调查。

(3) 税务合规

大冢集团遵守《大冢集团全球行为规范》、税务政策、开展业务活动的各国法令及税收条约，以及国际征税规则，不实施避税交易，在各国正当地实施申报和纳税。另外，适当的信息公开，努力向各国税务当局保证透明度和信任。随着集团事业全球布局，税务管理会变

得复杂，但会持续更新信息，根据需要事先咨询税务专家，最大限度地减少税务风险。

3. 风险管理

(1) 风险管理活动内容

大冢集团设置了风险管理委员会，建立了风险等级制度，包括需要定期排查的风险、重点控制的风险、一般控制风险、计划外追加讨论的风险。

(2) 业务持续性计划、管理

大冢集团制定了业务持续性计划（BCP），即使在发生大规模地震、水灾等自然灾害、传染病时，也能最大限度地减少对业务活动的影响，持续稳定供给产品。

(3) 风险管理培训

(4) 信息安全

制定了《大冢集团全球信息安全政策》，成立了集团信息安全委员会，为应对个人信息、商业秘密的网络攻击，设置了 CSIRT（Computer Security Incident Response Team），构建了计算机紧急事态应对机制。

合规应对评价

ESG 理念的 G（公司治理）是投资者监督企业是否贯彻执行 ESG 的关键议题。大冢集团在 ESG 的 G（治理）维度上相关信息披露侧重于公司组织结构、专项合规管理和风控等方面，即构建了内外部董事监事监督、直属社长的内部监察部门、通报窗口等，专门针对腐败贿赂行为、税务违规行为、泄漏个人信息或商业秘密等行为开展专项合规调查和应对。

医药行业应重视自上而下 ESG 治理工作，提议建立 ESG 合规管理委员会统筹 ESG 管理工作的落地，发挥董事会的企业可持续发展治理责任和监事会的监督管理责任，内外部监督相结合，致力于企业运行的合法合规。

三、日医工的 ESG 实践与合规评价

(一) ESG 对照表¹³

ESG		课题	第 8 次中期经营计划 NEXUS 重点实施策略	日医工的实践
环境 (E)		<ul style="list-style-type: none"> •全球变暖 •降低环境负荷 •保护水资源 •防止污染和减少废弃物 •自然灾害应对 	<ul style="list-style-type: none"> ○作为社会责任之一，持续在业务过程中降低和改善环境负荷 	<ul style="list-style-type: none"> •削减二氧化碳排放量 •推进燃料向液化天然气转换 •推进使用环保车 •推进活用可再生能源 •生物多样性 •PTP 板小型化等 •使用环保型产品 •水资源的再利用及降低水使用量 •推进废弃物的 3R (减少原料、再利用、回收) •削减化学物质、大气污染物质 •ISO14001 自我宣言
社会 (S)	健康福祉	<ul style="list-style-type: none"> •延长健康寿命 •社会贡献活动 •支援儿童 	<ul style="list-style-type: none"> ○为减轻患者及其家属的负担及削减医疗费做出贡献，扩充双镜、抗癌剂通用等产品。 ○建立对地区社会做出贡献的全面支援体制和提供服务体制 (地区综合护理系统) ○作为药品制造商，为了患者及其家人，促进与商业伙伴的战略合作 ○积极致力于与健康、生命相关的社会贡献活动 	<ul style="list-style-type: none"> •提供低价优质的通用药品 •改善半健康、预防对策 •激活多合作关系 •支援大学研究、教育活动 •推进与自治体的合作 •支援音乐、体育活动
	人力和财力	<ul style="list-style-type: none"> •尊重人权 •推进工作方式改革 •员工的人才培养 •推进多样性 •改善职场环境 	<ul style="list-style-type: none"> ○提供最大限度地发挥个人优势和能力的多样成长机会，通过促进灵活的工作方式创造舒适的工作环境 	<ul style="list-style-type: none"> •推进女性活跃度，增加女性管理人员 •关心性别平等 •完善能实现工作价值的环境和制度 •增加年长劳动者的人力和财力 •应对心理健康问题 •雇佣残疾人

¹³ 日医工株式会社官方网站：<https://www.nichiiko.co.jp/csr/>

				<ul style="list-style-type: none"> •护理、育儿支援 •强化人才开发和教育
治理 (G)	提供安全质量	<ul style="list-style-type: none"> •确保药品质量 •提供安全药品 	<ul style="list-style-type: none"> ○迅速满足患者及其家属的需求（真实的声音），致力于产品开发、产品改良 ○运用国内最大的通用厂商的采购力、降低生产力成本，促进制造内循环 ○推进符合世界各国质量标准的全球开发体制和扩充产品种类 	<ul style="list-style-type: none"> •贯彻“使用责任”“生产责任”方针 ·充分认识到确保环境及质量、稳定供给、制定防止污染、回收、废弃等不产生浪费的体制 •追求“安心与信赖约定”的质量要求 •确保稳定供给药品 •提供新领域药品 •适当提供和收集药品信息 ·积极公开关于产品质量、供给的信息 ·支援医疗业经营、加强顾客支持中心 ·利用 DX 提供信息
	公正稳固	<ul style="list-style-type: none"> •遵守法令 •公正、诚实的业务活动 	<ul style="list-style-type: none"> ○维持以健全经营为基础的治理体制、坚持和提高合规体制 	<ul style="list-style-type: none"> •贯彻合规性 •遵守药品器械法及 GMP 省令等 •建立 Quality Culture 企业文化 •推进风险管理 •完善内部控制 •强化治理 •防止行贿受贿、腐败行为

（二）具体的环境实践

1. 环境方针、管理



（环境管理系统图）

（1）环境理念

日医工遵循《日医工集团企业行为宪章》、《日医工集团董事、员工行为标准》的规定，通过环境管理实践，积极在业务活动过程中节省资源及降低环境负荷。这将提高 ESG 的 E（环境），并推动 SDGs（可持续发展目标），有利于企业可持续发展。

（2）行动方针

日医工设立了环境管理委员会（委员长：CSR-ESG 董事），自主开展环境管理措施。日医工在国内制造据点构筑了符合 ISO14001 标准的环境管理系统 EMS（Environmental Management System），2017 年 6 月日医工宣布符合上述标准，之后遵循该标准严格执行。并且，日医工设定了以下①~④环境目标，开展活动：

- ①正确管理化学物质的使用
- ②削减大气、水质的环境负荷
- ③通过推进 3R（减少原料、回收、再利用），减少废弃物的最终处分。

④推进资源节省、能源节省

2. 应对气候变动的措施（削减二氧化碳排放量）

（1）从煤油到液化天然气的燃料转换

日医工在富山第一工厂，将以往作为燃料使用的煤油转换为环境友好型燃料液化天然气。同时，伴随着燃料转换，把院内的既存煤油锅炉更新为高效率气体锅炉。（2021年2月工程完成，3月投入使用）。推进可再生能源会削减富山第一工厂约30%二氧化碳排放量。

（2）能源使用合理化的措施

日医工不仅在富山第一工厂，在国内各据点也实施了设备的运用改善和最新式设备的更新等，有助于能源使用合理化，有利于节能对策。

（3）引进环保车

日医工在业务用车辆中，导入了耗油性能优良的混合动力车。今后，考虑导入行驶时完全不排出二氧化碳的电动汽车。

3. 使用可再生能源的措施

（1）购买二氧化碳零排放电力

从防止全球变暖的角度考虑，日医工富山第一工厂从2021年4月开始使用发电时不排放二氧化碳的可再生能源（水力发电）电力。

4. 水资源再利用措施

日医工循环利用生产工序中排出的温废水和冷却水等，努力降低水资源的使用量。爱知工厂构筑了温废水再利用系统（利用锅炉供给系统），利用从生产工序排出的温废水热能系统（2021年3月期工程完成，投入使用），可以预期削减燃料消耗量、二氧化碳排放量。同时，通过系统，可以再利用净化生产废水，连接厂区供水系统，不仅可以回收、利用热能，还可以削减水资源投入量。

5. 废弃物再资源化的措施

(1) 实施废弃物的 3R 活动

日医工对业务活动中产生的废弃物实施 3R 活动。3R 表示 Reduce（减少）、Reuse（再利用）、Recycle（再循环）三个英文首字母，开展 3R 活动，尽可能减少垃圾焚烧和填埋处理对环境的不良影响，并创造有效重复使用有限地球资源的社会（=循环型社会）。有价出售废塑料（原料容器等），再循环回收、利用玻璃瓶（试剂瓶）等，降低废弃物处理的成本。

(2) 实施废弃物搬运、处理确认活动

对已经参与或新实施交易的废弃物搬运者、处理者、最终处分者，实地定期确认法令遵守状况、合同履行状况、许可状况、实际处理状况等。

(3) 零排放运动

到 2020 年 3 月，日医工工厂共产生 1862 吨废弃物，其中 563 吨废弃物被最终填埋处置，最终填埋率约 30%。日医工将“最终填埋率 1% 以下”定义为零排放，提出了将所有制造工厂产生的废弃物的最终填埋率设为 1% 以下的新目标。现在，各制造工厂为了降低环境负荷，专心致力于废弃物的再循环利用。静冈工厂推进废弃物的再循环化，作为全工厂先驱达成了零排放目标（2020 年 3 月实绩：0.23%）。今后，静冈工厂的实践先例也将在其他工厂展开，推进全公司的废弃物再循环利用。

6. 管理化学物质

日医工根据 PRTR 制度，适当管理在业务活动中使用的特定化学物质。为应对 2020 年 3 月期的 PRTR 制度，日医工富山第一工厂作了特定化学物质的移动量/排出量的报告。

7. 处理大气污染物质

日医工在制造工厂，通过锅炉的稳定运转，努力维持排放气体在环境基准值内的水平，通过定期的气体测定确认满足环境基准。在富山第一工厂，通过从煤油转换为清洁燃料，实现降低了 NO_x（氮氧化物）、SO_x（硫氧化物）的排放量的目标。

8. 促进生物多样性

(1) 使用环保型产品

关于 PTP 包装制剂，努力减量 PTP 片材尺寸，使其变成小型化·薄壁化的废弃片材，谋求资源的有效利用，减少废弃物。现在，对新发售产品，逐渐采用了小型化/薄壁化的 PTP 包装制剂。同时，日医工也探讨公司产品包装材料和容器使用环保型素材，降低环境负荷。

(2) 美化活动

定期实施工厂周边的美化活动，努力维持地区的环境保护。

(3) 绿色购买备品（文具等）

绿色购买是指考虑到购买物品的必要性，从努力降低环境负荷的经营者那里购买环境负荷小的产品。日医工公司内的备品（文具等）为对象，推进绿色购买促进运动。

合规应对评价

环境责任是 ESG 评估体系的首要内容。日医工在 ESG 的 E（环境）维度上相关信息披露比较详细，建立了环境管理系统，采取燃料转换等多种措施削减二氧化碳、使用可再生能源、循环再利用废弃水、废弃物、严格管理化学物质、使用环保型产品等应对措施。

医药行业因其制造属性，面临着类似于化工企业的环境污染问题，如果存在环境不达标、废水氨氮浓度较高、产生感染性废物等问题，将会受到行政处罚或者触犯环境犯罪。所以，医药企业应注重在环境议题上加强合规管理工作，例如可以视情况设置环境保护专门调查小组，定期开展环境风险评估工作，加强环评、环保信用评价等环境信息数据治理，建立环境风险应急处置机制等。

(三) 具体的地区、社会实践

1. 工作岗位接种

日医工根据政府方针，为减轻地区的负担，实施了新冠疫苗的工作岗位接种。日医工以厚生劳动省的宗旨为基础，在本公司的新型冠状病毒疫苗工作岗位接种中，对希望接种的妊娠者实施疫苗的接种。

2. 地区贡献活动

日医工以通过相互合作来延长市民的健康寿命和合理医疗费等为目的，与全国各地的自治体签订了合作协定。到目前为止，与 1 道 8 县的 22 个市签订了协定（截至 2020 年 12 月）。日医工致力于市民的健康建设、疾病预防、以及重症化的避免等地区健康建设。具体来说，以地区居民为对象，传播预防感染症、洗手消毒的正确知识、在各地举行药物使用方法等研修会，同时捐赠消毒剂纯手凝胶。

3. 为特定临床提供药品

日医工赞同临床研究法的“特定临床研究”宗旨。2019 年 8 月无偿提供了 450mg 卡铂注射液。

4. 支援公益财团法人 eyemate 协会

日医工富山总公司、东京总公司为首，在各工厂、分店、集团公司设置了募捐箱。另外，让更多的人了解 eyemate 协会的具体活动，设置了教育活动的场所，请协会职员讲解视觉障碍，或者用眼罩遮住眼睛体验步行。

5. 运动支援

从 2014 年开始开放静冈工厂内的运动场，支援地区居民的健康建设。从 2017 年 8 月开始开放富山工厂内的多用途绿地。

6. 14 岁挑战活动

日医工每年举行 2~3 次 14 岁挑战活动，支持富山县的初中 2 年级学生参加职场体验活动和福利/志愿者活动等，提高规范意识和社会性，考虑将来的自己的生活方式等，掌握

顽强生活技能。

合规应对评价

履行社会责任是企业实现可持续发展目标的重要一环。日医工在 ESG 的 S（社会）维度上披露的信息涉及健康、社会贡献、人才培养、人才多样性等方面，详细内容主要介绍社会活动，通过支援活动实现企业的社会价值。日医工的其他社会议题信息披露数据指数不足。

事实上，社会议题范围较广，数据指标获取难度大，也未形成强制企业披露社会议题的相关规定，要想全面披露确实存在诸多挑战。但是，如果企业在社会议题上存在不合规的行为，则会影响到企业的社会评价，社会评价低的企业，其发展将会受到很多阻力。尤其是医药企业具有天然的生命相关性，如果在社会议题上不注意、不合规，可能会产生严重的人权侵害、产品质量问题等，导致受行政处罚甚至负刑事责任。所以，医药企业应注重在社会议题上的风险防范，加强合规管理工作，提高社会价值。

（四）具体的人权、劳动实践

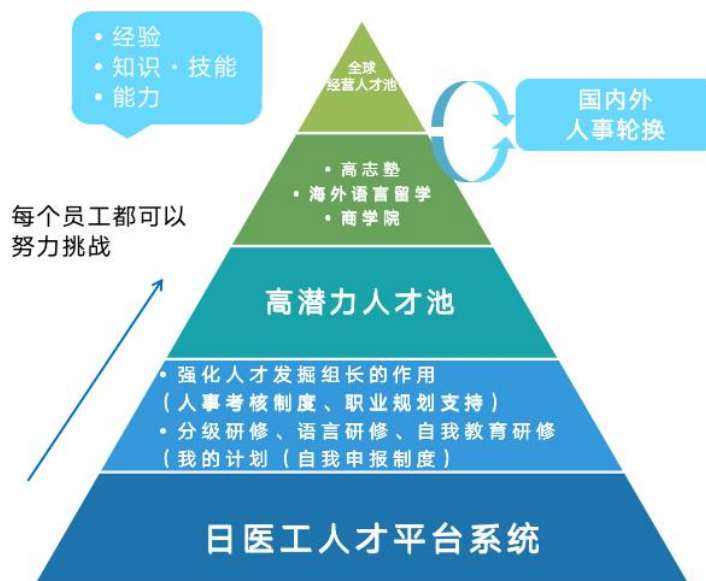
1. 人权措施

在公司内外，不区分人种、国籍、民族、性别、年龄、宗教、信条、思想、性取向、学历、残疾、疾病等歧视，尊重劳动者的人格，创造适宜工作、舒适的职场环境，禁止职场性骚扰、欺凌骚扰等一切骚扰。

2. 劳动措施

（1）建立有工作价值的组织

为了向全球综合通用制造商的飞跃，以全球经营为视角，培育活跃人才和强化体制。



(日医工人才平台概念图)

(2) 教育、研修

以日医工集团今后未来人才培养为目的，开展了社长亲自实施的人才培养计划，培养全球性人才，支持各种资格取得制度。

日医工建立了海外语言研修制度。随着全球化，日医工计划导入了学习熟悉英语的机制，努力提高对海外及语言的意识和提高语言能力，实施海外发展措施，掌握地道流利英语，实现语言留学制度。日医工创办了高志塾。培养下一任经营干部，招募有热情的年轻员工，通过讲座培训教育、知识、技能、资质，与经营高层直接对话，提供接触高层想法的重要机会。日医工开展分层培训，从新员工入职研修到组织长期研修，开设了相应的课程。日医工为了培养员工“自我教育”的想法，不仅仅是学习语言，还构筑了广泛的自我鉴于支援制度。

日医工开展合规培训活动。根据日医工集团合规规定，以全体员工为对象，除了遵守企业行动宪章以及董事、员工行动标准之外，学习合规的重要性、防止骚扰、防止内部交易等违反法令、内部通报制度等研修内容。并且，定期在公司公告栏上刊登有助于提高员工的合规意识的信息。

日医工建立了内部通报制度。员工知道公司内发生或可能发生违反法令等的不正当行为时，在公司内设置了可以通报、交谈的窗口。另外，在外部也设置了律师受理窗口，可以咨

询、通报被认为需要高度法律判断的案件等。

(3) 多元化 · 工作时长平衡

为了发挥每个员工各自的能量，创造创新和企业的持续成长，推进多元化运动。

日医工为了提高女性员工活跃度，将女性管理职位比率定为 15% 以上，实现充分发挥女性的个性和能力的社会目标。

日医工采取了工作和育儿护理的双边支援，措施包括：育儿休业期间支付基本工资的 30%；育儿短时工作制度的对象年龄扩大到小学 3 年級的期末；将积累带薪制度的利用扩大到家庭护理；在护理短时间工作制度中，从利用开始日算起 3 年以内可以不限次数。

日医工削减劳动时间、整改灵活的工作时间，措施包括：弹性时间制；超弹性（无核心时间）；捐献者休假制度；利用累积带薪制度（个人伤病、不孕症、育儿护理）；促进有计划的带薪休假（计划休假制度）；工作时间可视化（改善迟到系统、确认 PC 日志）。

日医工还积极致力于促雇佣疾人和聘用外籍员工。

(4) 获得了“下一代培养支援认定标志”

日医工根据《下一代培养支援对策推进法》，调整育儿休假·育儿短时间工作制度，为了构建适宜职员工作生活平衡的舒适的工作环境，制定了一般雇主行动计划。作为“育儿支援企业”，2015 年富山劳动局根据《下一代培养支持对策推进法》给日医工颁发了“下一代培养支持认定标志”。

(5) 在促进女性活跃相关的实践中，作为优良的企业获得了“促进女性活跃”标志

日医工根据《女性活跃促进法》，为完善促使女性员工能够更加活跃的雇佣环境，制定了一般雇主行动计划。在促进女性活跃相关的实践，作为优秀的企业，2020 年富山劳动局根据《女性活跃促进法》给日医工颁布了《促进女性活跃标志》。

合规应对评价

ESG 理念的 G（公司治理）是投资者监督企业是否贯彻执行 ESG 的关键议题。日医工在 ESG 的 G（治理）维度上相关信息披露侧重于人权措施、劳动措施、人力制度等。专门开发了日医工人才平台系统，完善了培训学习制度、内部通报制度、休假制度，但是为披露组织结构制度和监督制度。

医药行业应重视自上而下 ESG 治理工作，提议建立 ESG 合规管理委员会统筹 ESG 管理工作的落地，发挥董事会的企业可持续发展治理责任和监事会的监督管理责任，内外部监督相结合，致力于企业运行的合法合规。

四、新日本制药的 ESG 实践与合规评价

(一) ESG 对照表¹⁴

ESG 项目	具体实践措施		
环境 (E)	•应对气候变动	重要课题	
		<table border="1"> <tr> <td>削减二氧化碳 碳排放量</td> <td>产品包装变更为采用绿色纳米技术的容器 变更了从以往快递配送到邮件配送方法</td> </tr> </table>	削减二氧化碳 碳排放量
	削减二氧化碳 碳排放量	产品包装变更为采用绿色纳米技术的容器 变更了从以往快递配送到邮件配送方法	
	•促进循环型社会	产品塑料容器设计成再利用样式，并且省去了刮勺配置。	
		利用再生原料，从塑料材料换成再生纸的缓冲材料	
		推行办公室无纸化运动	
	•保障生物多样性	确定了濒危 IB 类 (EN) 的紫草栽培方法并采用到产品中	
		采用 FSC®认证纸	
		梯田保护活动/自产自销运动	
	•应对水·化学物质措施	防止水质、土壤污染，定期调查检查	
化学物质风险评估			
社会 (S)	•研究开发	新原料开发	
		新日本制药提案的简单护理的现实研究 (生理障碍研究)	
		产品研发获得多件专利和品种注册	
	•致力于安心安全质量	建立了质量保证体制	
		制定了可持续发展采购方针，基于该方针开展质量审计监督	
		定期在杂志上向顾客发布健康信息	
		听取顾客声音	
		设立了商品使用问题解答客服中心	
	•人才培养·工作方式	人才培养培训制度	
		提供员工自主学习场所	
		自我研究津贴制度	
	•健康经营	提供员工健康食材	
		提供身心健康咨询服务	
		支持员工参加运动	
	•人权·多样性	尊重人权	
		雇佣残疾人	
		工作生活平衡/促进女性活跃	
	•社会贡献活动	主要赞助活动	
		支援残疾人活动	
		提高福冈县的乳腺癌检查受诊率活动	
		宣传消除酒后驾驶活动	
		捐赠药品活动	
	治理 (G)	•强化治理	公司治理体制
			领导报酬制度

¹⁴ 新日本制药株式会社官方网站：<https://corporate.shinnihonsei-yaku.co.jp/company/sustainability/>

		董事会实效性评价
	•外部董事评价	致力于许多社会贡献活动 提供环境友好型的容器、化妆箱、服务，强化合规、风险管理等
	•风险管理与合规	设置风险管理与合规委员会 制定了专门的合规手册 设置了合规咨询窗口 公益举报保护规定
	•信息安全/个人信息保护	设立了信息安全事务局/个人信息管理事务局 导入了阻止任何访问的网络模型“零信任网络” 每年 1 次公司内部信息安全审计、增加员工的线上学习
	•利益相关者参与	主要对话方法·机会 主要对话窗口

（二）具体的环境实践

1. 应对气候变动措施

（1）重要课题

2022 年 10 月，新日本制药提出赞同“气候相关财务信息公开特别工作组（TCFD）”，推进信息公开工作。

（2）削减二氧化碳排放量

措施一是产品包装变更为采用绿色纳米技术的容器。2021 年 6 月，新日本制药更新了系列产品“完美一药用美白凝胶”包装，开始采用绿色纳米技术容器，可以减少约塑料燃烧时产生的 60%二氧化碳。2021 年 10 月，系列产品全部 5 个的其中 4 个商品换成了采用绿色纳米技术的容器，预计销毁容器时产生的二氧化碳排放量可以减少 472t-CO₂/t。今后，新日本制药也会为了减少二氧化碳排放量，采用环保的容器和包装材料等。

措施二是通过变更配送方式削减二氧化碳。2022 年 3 月，新日本制药重新修改了“W 的健康青汁”产品化妆盒的尺寸，变更了从以往快递配送到邮件配送方法。与顾客不在时需要重新配送的快递方式不同，邮件配送可以投递到邮筒里。除调整化妆箱尺寸之外，新日本制药正在提高包装的装载率和减少配送时的二氧化碳排放量。

2.促进循环社会

(1) 减少塑料使用量

新日本制药株式会社在 2021 年 9 月开始销售的护肤品牌“PERFECT ONE FOCUS 顺滑水凝胶”，设计成了可以不扔掉塑料容器直接替换使用的样式，并且省去了刮勺配置。

(2) 利用再生原料素材

从 2020 年 4 月开始，针对可以换成纸制缓冲材料的商品，从塑料材料换成再生纸的缓冲材料。而且从 2021 年 12 月开始，针对部分商品上使用的塑料气泡缓冲材料，也换成了再生原料的再生涤纶面料。

(3) 办公室措施

为了减少用纸量，新日本制药正在推进无纸化。为了减少纸张的使用，推出文件的数据管理措施，2021 年 11 月全公司替换成了可以管理个人、部门印刷纸张数量的多功能机。此外，将 2in1 印刷切换到默认设置，可以大幅减少印刷的纸张使用数量。

作为办公室内的环保活动之一，新日本制药从 2009 年开始环保瓶盖运动。从 2009 年 7 月开始，公司内累计回收了 334,117 个塑料瓶盖。回收的塑料瓶盖提供给 NPO 法人环保瓶盖推进协会，用于再生塑料的原料。

3.保障生物多样性

(1) 确定了濒危 IB 类 (EN) 的紫草栽培方法并采用到产品中。

新日本制药从 2006 年开始研究栽培方法,2009 年利用筒栽培成功实现了国内栽培,2016 年获得了栽培技术专利。

(2) 采用 FSC®认证纸

新日本制药在 2021 年 Perfect One All-in-One 美容液凝胶系列的化妆盒和 2021 年开始销售的 Perfect One Focus 上均采用了 FSC®认证纸。另外，用于商品配送的配送箱从 2021 年开始采用 FSC®认证纸。(FSC®N003734)

(3) 梯田保护活动/自产自销运动

新日本制药建立了“笠原田米支援制度”，加盟了“福冈农林渔业应援团体”。

4. 水·化学物质应对措施

(1) 防止水质、土壤污染

新日本制药研究设施所在地吉冢办公室，正在努力防止含有化学物质的废弃物、废液等泄漏导致的土壤、地下水的污染。根据土壤污染对策法、废弃物处理及清洁相关法律、空气污染防止法、水质污染防止法等，以及制止企业活动排出废弃物、排水、废气等各种法令，自治体的相关条例，定期实施记录、保管、移动、废弃、必要的调查检查。

(2) 化学物质风险评估

新日本制药每半年实施一次定期健康诊断，每年实施一次工作环境检测。开展试药管理工作，揭示试药器械处理时的注意事项，制作使用记录管理台帐，记录使用药剂的使用数量以及使用者等相关信息。在有机溶液处理现场，常驻有机溶液作业责任人。另外还有组织教育培训、药剂废弃处理报告的工作。

合规应对评价

环境责任是 ESG 评估体系的首要内容。新日本制药在 ESG 的 E（环境）维度上相关信息披露较多，采取了在产品及包装上积极致力于削减二氧化碳、减少纸张和塑料制品的使用量开展化学物质风险评估等应对措施。

医药行业因其制造属性，面临着类似于化工企业的环境污染问题，如果存在环境不达标、废水氨氮浓度较高、产生感染性废物等问题，将会受到行政处罚或者触犯环境犯罪。所以，医药企业应注重在环境议题上加强合规管理工作，例如可以视情况设置环境保护专门调查小组，定期开展环境风险评估工作，加强环评、环保信用评价等环境信息数据治理，建立环境风险应急处置机制等。

(三) 具体的社会实践

1. 研究开发

(1) 新原料开发

新日本制药着眼于胶原蛋白、药用植物、顶端原料 3 种，以开发功能性高且独特的新原料为优势，迄今为止开发的新原料也获得了专利。

(2) 新日本制药提案的简单护理的现实研究(生理障碍研究)

(3) 产品研发获得多件专利和品种注册

2. 致力于安心安全质量

(1) 质量管理、品质保证

新日本制药建立了质量保证体制（如下图），其产品由商品企划部门、质量保证部门、物流部门、外部委托方反复评价、确认，进行调整、改良，开发、生产。



(质量保证审流程图)

(2) 供应链管理

制定了可持续发展采购方针，基于该方针开展质量审计监督。另外，通过采购方针实践，计划面向供应商开展教育活动。

(3) 听取顾客声音

(4) 定期在杂志上向顾客发布健康信息

(5) 设立了商品使用问题解答客服中心

3. 人才培养 · 工作方式

(1) 人才培养培训制度

新日本制药的人才培养培训包括：入社培训、引导培训、专业教育、管理培训、逻辑思维培训、合规培训。

(2) 提供员工自主学习场所

新日本制药从 2022 年度开始，让员工成为讲师，为支持取得资格和提高技能，开设各种讲座。

(3) 自我研究津贴制度

新日本制药设置了支持员工自主学习的自我研究津贴制度(上限 5 万日元/年)。

4. 健康经营

(1) 提供员工健康食材

(2) 提供身心健康咨询服务

(3) 支持员工参加运动

5. 人权 · 多元化

(1) 尊重人权

新日本制药行动宪章第 2 节整改就业环境中提到, 尊重员工性格、个性、人权的多元化。每年一次向员工传达该宪章宗旨。

(2) 雇佣残疾人

新日本制药在负责商品出货的物流中心雇佣残疾人。

(3) 工作生活平衡/促进女性活跃

新日本制药致力于工作方式的多样化, 制定了年假、社会贡献活动假期、生日假期等各种假期制度, 针对育儿女性制定灵活的上班制度, 专门研制偏向于女性工作者护理的商品。

6. 社会贡献活动

(1) 主要赞助活动

新日本制药参加了特定非营利活动法人 Japan Heart/Smile Smile Project 赞助、福冈马拉松/赞助等。

(2) 支援残疾人活动

新日本制药支援残疾人福利服务事业所 JOY 俱乐部、支援大分国际轮椅马拉松开幕式等。

(3) 提高福冈县的乳腺癌检查受诊率活动

(4) 宣传消除酒后驾驶活动

(5) 捐赠药品活动

合规应对评价

履行社会责任是企业实现可持续发展目标的重要一环。新日本制药在 ESG 的 S（社会）维度上，相关信息披露较为详细。健康、质量人权、等社会议题一直都是 ESG 合规评估的关键指标。日医工注重创新药的研发，并致力于提供安全放心的药品，建立了生产销售全流程审查机制，积极培养医药人才和参加地区建设活动。

事实上，社会议题范围较广，数据指标获取难度大，也未形成强制企业披露社会议题的相关规定，要想全面披露确实存在诸多挑战。但是，如果企业在社会议题上存在不合规的行为，则会影响到企业的社会评价，社会评价低的企业，其发展将会受到很多阻力。尤其是医药企业具有天然的生命相关性，如果在社会议题上不注意、不合规，可能会产生严重的人权侵害、产品质量问题等，导致受行政处罚甚至负刑事责任。所以，医药企业应注重在社会议题上的风险防范，加强合规管理工作，提高社会价值。

（四）具体的公司治理实践

1. 强化治理

（1）公司治理体制

新日本制药的董事会设置 7 名董事会成员，为了提高透明度，其中选任了 3 名外部董事。监事会由 1 名常务监事和 2 名非常务监事，3 名成员构成外部监事会。新日本制药设置了提名报酬咨询委员会，该委员会具备提名委员会和报酬委员会双重功能，由董事长 CEO 担任委员长，另外还有 3 名外部监事。2022 年 5 月设立了可持续发展委员会，由董事长 CEO、常务董事、执行董事构成。

（2）领导报酬制度

新日本制药董事薪酬架构为固定报酬 75%、股票报酬 25%、外部董事和监事只拿固定薪资。

（3）董事会实效性评价

在 2022 年 9 月期的实效性评价问卷调查中，在很多问题项目中，回答“充分”或“恰当”的比例很高。

2.外部董事评价

(1) 柿尾 正之

新日本制药长期以来，以“为社会做出贡献的企业”为经营理念，致力于许多社会贡献活动。

(2) 村上 晴纪

新日本制药，提供环境友好型的容器、化妆箱、服务，强化合规、风险管理等，取得成果。

3.风险管理与合规

(1) 风险管理与合规体制

设置风险管理与合规委员会，董事长 CEO 为委员长，常务董事、执行董事以及各部门部长为委员。

(2) 风险管理

本公司根据风险管理基本方针，准确地把握本公司所面临的各种风险，通过降低发生的可能性，最大限度地减少发生时的损失，努力尽早恢复和防止再次发生，从而减少风险发生的可能性。

(3) 合规

新日本制药制定了专门的合规手册，合规手册中总结了在执行业务时特别重要的问题需要注意的事项。

新日本制药设置了合规咨询窗口。任何人可以选择合规咨询窗口类别，分别是公司内部咨询窗口（向法务部门咨询）和合规帮助热线（向本公司的律所顾问咨询）。合规帮助热线

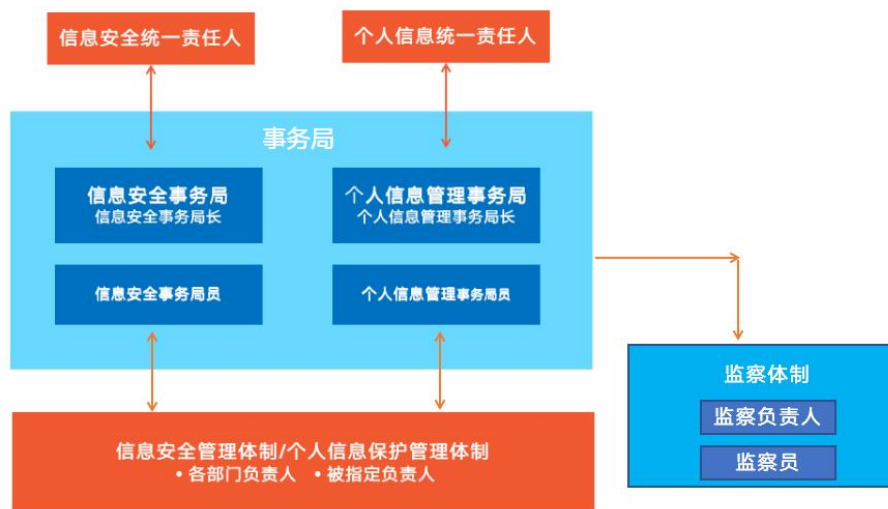
可以不经公司直接向律师咨询和举报，关于其合规内容由公司和律师合作，必要时展开合规调查等。

为防止、及早发现、改正不当行为，强化合规经营，新日本制药制定了以保护举报人为目的的公益举报保护规定。为了不让咨询者、举报人受到不利的待遇，公司按照此规定应对。

4.信息安全/个人信息保护

(1) 安全推进体制

新日本制药在信息系统科内设立了信息安全事务局/个人信息管理事务局，以促进信息安全。各科选任信息安全负责人，和负责人一起合作。另外，信息安全事务局/个人信息管理事务局每年开展一次关于公司内信息管理的审计。并且，也监督第三方个人信息的合作伙伴，在如发现不适当之处，会要求改善和实施管理监督。



(信息安全监督系统图)

(2) 为了保护顾客的信息，强化公司内部安全。

为了让顾客放心使用本公司的邮购，建立了更强大的信息安全对策，导入了阻止任何访问的网络模型“零信任网络”。应对近年来高强度的网络攻击，努力保护顾客的信息。

(3) 公司内部教育活动

每年 1 次公司内部信息安全审计、增加员工的电子学习，在公司内部网络上建立了“信息安全新闻”网站，公开了最新的信息安全新闻和定期公司内部巡逻确认的文件的放置件数以及可能导致信息泄露的风险发生情况。

5.利益相关者参与

利益相关者	主要对话方法/机会	主要对话窗口
顾客	日常经营活动 呼叫中心 直营店铺	邮购业务部门 呼叫中心部门 店铺物流部门
股东·投资人	股东大会 结算说明会（4 次） 个别采访、小型会议（约 135 次） 投资人网站	总务部门 IR 部门
采购商	日常采购活动 采购商说明会 供应商质量会议 质量改善报告会 质量审计	商品开发部门 质量管理部
员工	各种面谈 经营方针发布会	人事部门 总务部门
地区社会	参加地区团体、活动	总务部门
NPO·NGO	与 NPO、NGO 的意见交流会和协作	总务部门
政府、自治体、业界、学界	参加业界活动 产学研合作研究	研发部门

合规应对评价

ESG 理念的 G（公司治理）是投资者监督企业是否贯彻执行 ESG 的关键议题。新日本制药在 ESG 的 G（治理）维度上相关信息披露较为具体详细，主要在公司组织结构、内外部监督机制、合规和风控管理、信息安全保护等方面采取了相应的措施。

医药行业应重视自上而下 ESG 治理工作，提议建立 ESG 合规管理委员会统筹 ESG 管理工作的落地，发挥董事会的企业可持续发展治理责任和监事会的监督管理责任，内外部监督相结合，致力于企业运行的合法合规。