

コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方

Santenは、企業価値ひいては株主共同の利益を確保し、向上させるために、コーポレート・ガバナンスの充実・強化が不可欠であると考えています。

当社は、監査役会設置会社を選択しており、今後も現在の制度を活用し、コーポレート・ガバナンスの充実・強化に取り組んでいきます。

取締役会の機能は、重要な業務執行に関する意思決定を行うこと、経営陣・取締役の業務執行を監督することに

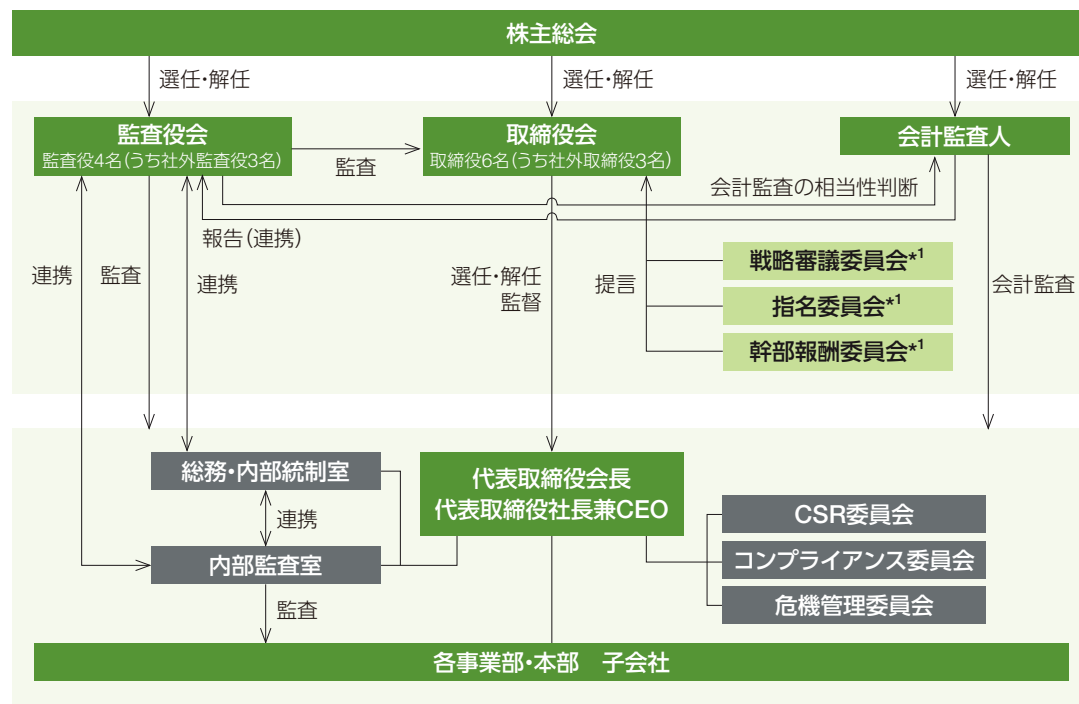
あり、当社では経営の意思決定を迅速かつ適切に行うことに重点をおいた運営を行っていきます。社外取締役には多様な経験・知識を活かし、取締役会において個々の経営課題などの意思決定に積極的に参画することを期待しています。経営監視機能強化の観点からの意見も求めています。

また、当社は社内・社外取締役で構成される任意の委員会である「戦略審議委員会」「指名委員会」「幹部報酬委

員会」の設置、マネジメントの強化と業務執行のスピードの向上を図るための執行役員制度の採用などを実施しており、経営の透明性・客観性の向上を目指しています。

監査役は、監査役室の活用や内部監査室との連携などにより、取締役会および執行部門に対し適法性とあわせ、妥当性・有効性も視野に入れた監査を実施し、その機能強化を図っていきます。

企業統治体制 (2021年6月末現在)



*1 指名委員会等設置会社における委員会とは異なる

戦略審議委員会	事業戦略など重要な戦略議題について集中して審議することを目的としています。1999年に前身となる経営諮問委員会が設置され、2005年に戦略審議委員会として設置されています。
指名委員会	取締役の選定に際して審議し、提言すること、ならびに、執行役員、監査役の選任に関しては、諮問に応じて助言を行うことを目的としています。2005年に設置されました。2019年より社外取締役が委員長を務めており、過半数を社外取締役で構成しています。
幹部報酬委員会	取締役、執行役員の報酬に関して審議し、取締役会に提言すること、ならびに、監査役の報酬については、市場価値を参考にして監査役会に助言することを目的としています。1999年に前身となる報酬委員会が設置され、2003年に幹部報酬委員会として設置されました。2019年より社外取締役が委員長を務めており、過半数を社外取締役で構成しています。

コーポレート・ガバナンス

取締役および監査役のスキルマトリックス

当社はその取締役・監査役候補の指名において、①取締役会においてその出席者である取締役および監査役が経営戦略の妥当性、実現にあたってのリスク等を多面的に審議するとともに、その執行状況を適切に監督することならびに、②監査役会が取締役会および執行部門に対し、適法性とあわせ妥当性・有効性も視野に入れた監査を実施し、その機能を十分に発揮すること、の両面をもって、持続的な企業価値向上に向けた実効性のあるガバナンス体制を確立することが重要と考えています。

一方、当社はWORLD VISION「Happiness with Vision」

および新長期ビジョン「Santen 2030」のもと、医療関係者や患者さんに寄り添い、製薬の枠を超えた Social Innovatorとして革新的な価値を提供することで、目を通じた社会課題の解決に取り組んでいます。また、これらの取り組みにおいては、国・地域により異なる眼科医療ニーズを踏まえ、幅広く世界の人々に貢献できるよう、グローバルにリーダーシップを発揮していきます。

当社は企業戦略の立案・実行、適切な経営管理に加え、上述の当社理念・目指す事業の方向性に鑑み、下表の知識・経験・能力を特に重要と考えています。ライフサイエンス

事業およびグローバルな視点に加え、今後もESG・社会貢献に関する領域等にもさらに力点を置いていきます。取締役・監査役の登用においては、多角的な観点で経営に助言・監督が行えるよう、専門知識や経験等のバックグラウンドが異なる人材を登用することでバランスと多様性を確保し、一切の制約を設けず人物本位を重視していきます。また、議論の客観性を担保するための社内・社外取締役のバランスに配慮するとともに、とりわけ監査役については、監査の独立性・中立性を高めるため過半数を独立性基準を満たす社外監査役としています。

役員区分	取締役会・監査役会および任意の各種委員会の構成 (◎：各種委員会の委員長) (2021年6月末現在)						スキルマトリックス*2						
	氏名	取締役会	監査役会	戦略審議委員会	指名委員会	幹部報酬委員会	企業経営	ライフサイエンス事業	医療現場・患者様理解	グローバルリーダーシップ	財務・会計	法務・リスク管理	ESG・社会貢献
取締役	黒川 明 (代表取締役)	○ (議長)		○	○	○	●	●	●				
	谷内 樹生 (代表取締役)	○		◎	○	○	●	●		●			
	伊藤 毅 (取締役)	○		○				●	●				
	大石 佳能子 (社外取締役)	○		○	○	◎	●		●				●
	新宅 祐太郎 (社外取締役)	○		○	◎	○	●	●		●			
	皆川 邦仁 (社外取締役)	○		○	○	○				●	●	●	
監査役	井阪 広 (常勤監査役)	○	○ (議長)					●	●				
	宮坂 泰行 (社外監査役)	○	○								●	●	
	安原 裕文 (社外監査役)	○	○				●			●	●		
	伊藤 ゆみ子 (社外監査役)	○	○							●		●	●
開催記録 (2020年4月～2021年3月) *1		14回	10回	4回	5回	7回							

*1 2020年度の取締役会への社外取締役の平均出席率は100%、社外監査役の平均出席率は100%です。監査役会への社外監査役の平均出席率は100%でした。

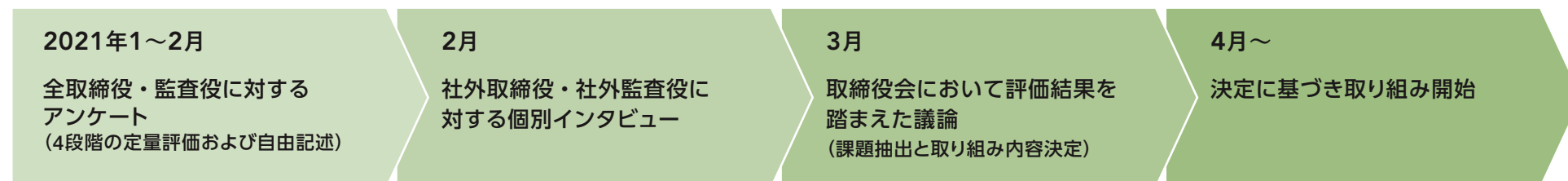
*2 各人保有スキルのうち、とりわけ強みのあるもの／当社事業との関連性が強いものを2～3個 (最大3個) 記載しています。

コーポレート・ガバナンス

取締役会の実効性評価

取締役会の役割・機能をさらに向上させることを目的に、2020年度の実効性について次のプロセスで評価を行いました。

「経営の意思決定機能」「経営の監督機能」「社外取締役へのサポート体制」の3つの大項目に基づきアンケートを実施しています。



2020年度評価結果	課題と今後の取り組み
高い評価を得た項目 - 取締役の構成についてバランスがとれている。 - 社外取締役の意見を取り入れる風土など、多角的かつ自由闊達な意見交換を行う環境が整っており、かつ実行されている。 - 社外取締役に対する情報提供が積極的かつ適切に行われている。	リスク評価に関する議論のさらなる充実 - 未経験の投資案件における達成目標の明確化、リスク評価過程における外部アドバイザーの活用強化などにより、客観的かつ多角的なリスク評価の実施 - 執行側におけるリスク評価、対策に関する議論の取締役会への確実なフィードバック - 資本コストなど客観的な財務指標を用いた評価の徹底
向上が見られると評価された項目 - 取締役会において審議すべき重要な事項について、適切な時間を確保し十分な議論が行えている。 - 決議した案件について、その後の経過のモニタリングが適切に行えている。	研究開発案件へのモニタリング強化 - 投資採算性を含む長期的な視点での進捗確認の強化 社外取締役に対する内外のステークホルダーの状況共有 - 株主様の声・反応の執行から社外取締役への速やかな報告共有 - 社内の営業、生産、開発などの現場と社外取締役との接点機会の増加

当社取締役会は、2020年度の実効性について実効性が確保されていると評価しました。従前からの取り組みに加え、昨年度の実効性評価において課題と認識し改善に取り組んだ結果が寄与したものと認識しています。

具体的には、取締役会における充実した審議のために、重要な戦略案件、研究開発案件については、任意の委員会である戦略審議委員会での中長期戦略および事業・開

発ポートフォリオ議論と取締役会に付議される個別議案の有機的な連携を図るとともに、個別案件の全体戦略における位置付けの明確化、論点整理に取り組みました。また、取締役会で決議した案件を着実に成果につなげるためのモニタリングを定期的かつ継続的に行う仕組みを導入するとともに、内部統制システムの構築に関してはCSR・コンプライアンスなど重要項目に関する報告の充実を図りました。

一方で、さらに実効性を高めるべく、取締役会における意思決定の質をさらに高め、同時に監督機能も強化していくための継続的な取り組みの必要性も議論され、具体的な課題および改善に向けての内容が確認されました。2021年度は主な課題として上記3点に注力するとともに、取締役会実効性向上のための施策検討を継続していきます。

コーポレート・ガバナンス

戦略議論と取締役会の役割

当社では、社外取締役・社外監査役に事業への理解促進のため、国内外の幹部との意見交換会、国内外のグループ会社へのヒアリングや往査の機会（2020年度は新型コロナウイルス感染症に伴い自粛）を設けています。

取締役会の任意の委員会の一つである「戦略審議委員会」では事業戦略、M&Aなどの重要な方針・戦略および

主要な投資案件などについて社内外取締役が集中して審議することを目的としており、社内外監査役も可能な限りオブザーバーとして参加しています。具体的には、中長期的な事業戦略、ポートフォリオの全体戦略・パイプライン開発状況等の議論を含め、重要案件に関する十分な背景理解と事前議論の場として運用されており、取締役会に

おける戦略議論を補完する役割を担っています。会社の中長期的な成長に向けた重要な案件や戦略について時間をかけて協議を行うことで、社外の知見を取り入れながら取締役会の議論の質的向上につなげています。

また、社外取締役・監査役は執行の最高決定機関である経営会議へもオブザーブ可能な形としています。



コーポレート・ガバナンス

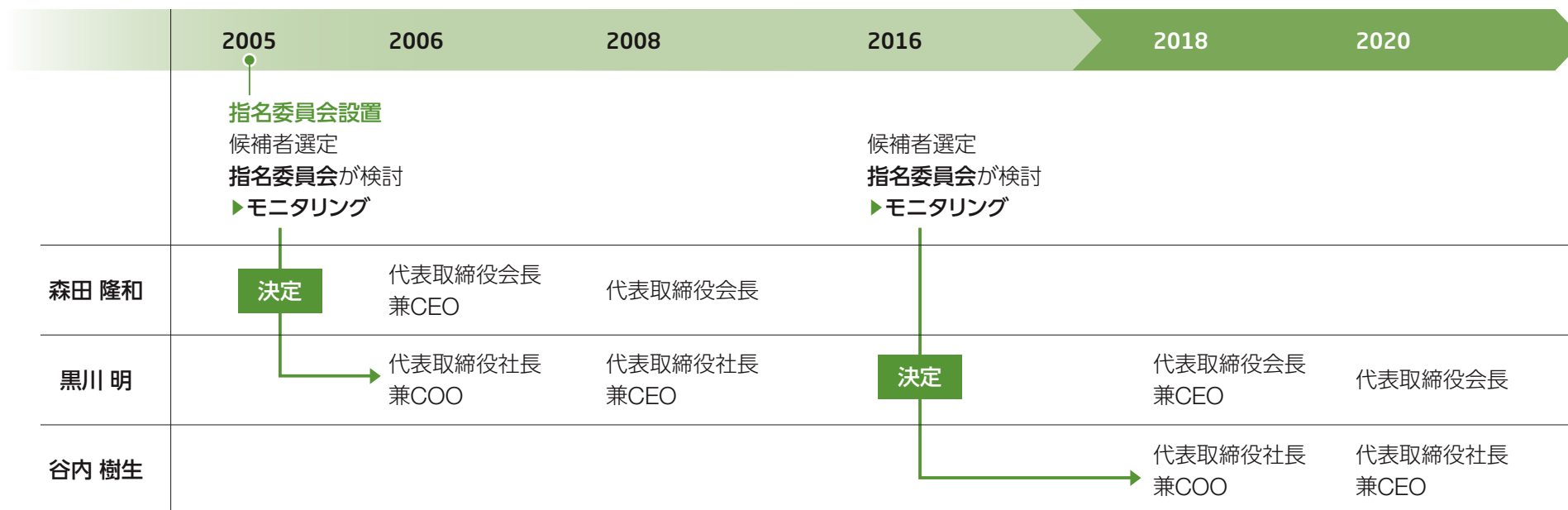
最高経営責任者などの後継者計画

当社代表取締役は、最高経営責任者（CEO）などの後継者育成を最も重要な責務の一つであると認識し、候補者の発掘、選考、育成を計画的に推進しています。社外取締役を委員長とし過半数を社外取締役で構成する指名委員会

は、その育成計画の策定と実行に際して助言・監督します。後継者の決定にあたっては、指名委員会において後継者選考の評価基軸ならびに選考方法を定め、候補者（社外も含む）がふさわしい資質・実績などを有するかを審議したうえ

で後継者案を決定し、取締役会に推挙します。取締役会は後継者計画が適切に進捗しているか監督し、指名委員会が作成した後継者案について審議し、後継者を決定します。

新CEOへの体制移行プロセス



政策保有株式に対する考え方

政策保有株式について、それが中長期的に当社との事業関係の強化につながり、当社の企業価値向上に貢献するものであると判断した場合に保有することとします。なお、保有にあたっては、提携契約等の状況や事業展開およ

び環境等を踏まえ、経済合理性を勘案のうえ少なくとも年に1回、取締役会で個別の銘柄について保有の適否を検証し、保有の意義が乏しいと判断される銘柄については売却します。

2020年度の実績としては、上場株式2銘柄において売却（うち1銘柄は全保有株式を売却）を実施し、売却金額としては3,044百万円の資産圧縮効果（貸借対照表から減少）がありました。

コーポレート・ガバナンス

役員報酬

当社は、指名委員会等設置会社ではありませんが、任意の委員会として、社外取締役を委員長とし過半数を社外取締役で構成する幹部報酬委員会を設置し、取締役、監査役および執行役員が受ける報酬等の決定に関する基本方針を右記のとおりに定めています。

〈基本方針〉

1. 当社のビジョンや中期経営計画目標の達成に向け意欲高く取り組めるよう、当社の持続的な成長や中長期的な企業価値の向上に資する実効性を備えているものであること
2. 株主との価値共有を深めるものであること
3. ステークホルダーに対して高い説明責任を果たすべく、透明性の高い報酬決定プロセスを経て客観性が担保されたものであること
4. 優秀な人材を確保できるよう、競争力のある報酬水準を提供すること
5. 対象者の職務執行と監督それぞれの機能の発揮を適切に促すものであること

役員報酬の構成

取締役（社外取締役を除く）の報酬は、基本報酬、年次賞与および株式報酬（中長期インセンティブ）の3つの制度で構成されています。社外取締役および監査役の報酬は月額固定報酬のみとしており、業績連動報酬は監督機能の適切な発揮を促す観点から支給していません。また、幹部報酬委員会を含む任意の委員会の委員長である社外取締役には、委員長手当を支給しています。

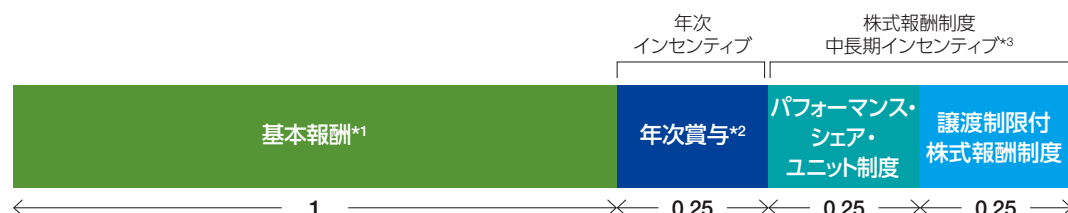
なお、中期経営計画「MTP2025」始動に伴い、幹部報酬委員会において年次賞与およびパフォーマンス・シェア・ユニット制度（PSU）の評価指標について審議を行い決定しました。今回決定した評価指標は、MTP2025で今後取

り組んでいく経営テーマである「量から質の戦い」や「真のグローバル企業への変革」を推進し、単年度の戦略実行、主要財務・非財務目標の達成に確実に取り組みながら中期経営計画の達成及び持続的成長を目指すことを目的としています。また、中長期インセンティブ（PSU）では、TSR・ESGに関する指標を中心に、持続的な企業価値向上を目指します。

当社は、ESG経営へのコミットメントをより一層強化し具体的な取り組みを推進していきます。そのため、2021年度よりCEOの個人業績目標を設定しESGに関する目標設定を盛り込むこととしました（▶P.56★参照）。点眼容器のバイオ

マスプラスチック化推進、シニアマネジメント層のダイバーシティ強化を中心としたDE&Iの推進、内部統制機能の強化などとなっています。また、Santenは、今後グローバル化推進の具体的施策の一つとしてシニアマネジメント層を含む全従業員を対象にグローバル統一の評価・報酬制度の導入、業績連動報酬に基づくパフォーマンス・カルチャーのより一層の浸透を順次進めていきます。そして、中期経営計画の達成およびさらなる企業価値向上に資する報酬ガバナンスの向上（報酬構成比・水準の見直し、報酬決定に関する透明性等）に取り組んでいく予定です。

報酬構成比



*1 基本報酬：職務評価に基づく等級別の月額固定報酬

*2 年次賞与：事業年度ごとの業績目標の達成に向けて、着実に成果を積み上げるための業績連動報酬。単年度業績指標に連動する会社業績連動部分と、個人業績連動部分から構成され、それぞれについて、基準額の0～200%の範囲で支給額を決定。

*3 株式報酬制度（中長期インセンティブ）：当社のビジョンの実現や戦略の遂行に向け意欲高く取り組むことを促し、株主との一層の価値共有を進めることを目的として、パフォーマンス・シェア・ユニット制度と譲渡制限付株式報酬制度の2つにより構成。

・パフォーマンス・シェア・ユニット制度：中期経営計画の期間など都度決定する一定期間に掲げた目標業績指標の達成度に応じて0～200%の範囲で株式交付率を決定する。業績評価期間終了後に一括して株式交付。

・譲渡制限付株式報酬制度：毎事業年度において譲渡制限付株式を交付する株式報酬制度。対象取締役の地位にあることなどの条件を満たすことにより毎3年後に譲渡制限を解除。

コーポレート・ガバナンス

役員の報酬等の内容 (2020年度)

報酬の種類	目標値	実績	支給率	役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の総額 (百万円)					対象となる役員の員数 (名)
						基本報酬	年次賞与	パフォーマンス・シェア・ユニット制度	譲渡制限付株式報酬制度	左記のうち非金銭報酬等	
年次賞与	売上収益： 235,000百万円 コア営業利益： 52,000百万円 ROE (フルベース)： 7.5%	売上収益： 249,605百万円 コア営業利益： 50,101百万円 ROE (フルベース)： 2.2%	69.5%	取締役 (社外取締役を除く)	316	218	48	5	45	48	3
				監査役 (社外監査役を除く)	26	26	—	—	—	—	2
パフォーマンス・シェア・ユニット制度	売上成長率： 6.0% コア営業利益率 平均値： 20.5% ROE (フルベース) の平均値： 10.7%	売上成長率： 3.5% コア営業利益率 平均値： 20.5% ROE (フルベース) の平均値： 7.1%	39.3%	社外取締役	53	53	—	—	—	—	3
				社外監査役	38	38	—	—	—	—	3

支給人数は、当事業年度中に就任していた者の合計で、2020年6月24日開催の定時株主総会の終結の時をもって任期満了により退任した監査役1名を含んでいます。
取締役 (社外取締役を除く) に対する非金銭報酬等の総額の内訳は、パフォーマンス・シェア・ユニット制度3百万円、譲渡制限付株式報酬制度45百万円です。

2021年度からの年次賞与およびパフォーマンス・シェア・ユニット制度の評価指標および比重 (社長の例)

	年次賞与			パフォーマンス・シェア・ユニット制度		
		評価指標	比重		評価指標	比重
2021年度からの評価指標および比重 (PSU対象期間：2021年度から2023年度までの3年間)	会社業績 (80%)	売上収益	0.2	会社業績 (100%)	相対TSR (株主総利回り) *1	0.8
		営業利益率 (フルベース)	0.4		ESG関連指標*2	0.2
		ROE (フルベース)	0.2			
	個人業績 (20%)	ESG関連指標★	0.2			
(参考) 2020年度までの評価指標および比重 (PSU対象期間：2018年度から2020年度までの3年間)	会社業績*3 (100%)	売上収益	1/3	会社業績 (100%)	売上成長率	0.4
		コア営業利益	1/3		コア営業利益率期間平均	0.4
		ROE (フルベース)	1/3		ROE期間平均 (フルベース)	0.2

会長の年次賞与：会社業績連動部分の比重を年次賞与と全体の100%とする。

会長および社長以外の社内取締役の年次賞与：個人業績については全社執行の視点で作成された全社課題・部門課題をもとにバランススコアカードを用いて評価を行う。

執行役員についても共通の制度で運用するが比重は異なる。

*1 グローバルのライフサイエンス企業をピアグループとして設定

*2 外部評価機関の評価結果に基づく

*3 会長および社長以外の社内取締役については80%を割り当て、残りの20%は個人業績連動

コーポレート・ガバナンス

内部統制システムの整備

当社は会社法および会社法施行規則に基づき、業務の適正を確保するための体制（内部統制）を整備する旨の決議を行っています。執行部門はその整備・運用状況について取締役会に対して定期的な報告を行い、取締役会は適

宜指示、軌道修正を行うことで、当該整備・運用の質的向上ならびに対象範囲の拡大を図っており、グループ各社における内部統制整備に取り組んでいます。

また、金融商品取引法に基づく財務報告に係る内部統制

の評価および監査の基準ならびに実施基準に準拠して、財務報告に係る内部統制を整備および運用しています。

リスクマネジメント

Santenグループは、危機管理に係る規程に基づき、事業活動遂行上想定される主要な損失の危険に的確に対処するため、各事業法人・組織において平時から損失の危険の把握と管理に努め、方針・対応策の策定や情報収集を行う体制を構築して損失の危険の回避・最小化に努めています。

重大な危機に発展する可能性のある事象が発生または報告された場合には代表取締役社長兼CEOを委員長とする「危機管理委員会」を設置し、対応と事態の収拾に努める

とともに再発防止策を実施します。

また、内部監査室は、その独立した立場において業務監査を通じリスク管理状況を検証しています。

グローバルに事業が拡大する中、製薬業界には高い水準で各種規制の遵守、製品の安定供給が求められているとともに、多様なリスクに対応する必要があります。そのため定期的なリスクアセスメントにより、事業に重大な影響を及ぼす可能性のあるリスクを明確にし、重要なリスクに対する改善策を策

定、協議する継続的なリスク管理活動を進めています。

2020年度に社外の調査会社と共同でグループ全体のリスクを可視化し、重要リスクを識別・評価する目的で、アセスメントを実施しました。その結果、内外のリスク要因に対し適切なコントロールがされており、重大なコンプライアンス違反や不正の事実はなく、それらを防止するための企業風土や環境は概ね良好であることを確認しています。

コンプライアンスへの取り組み

当社は、各地域および機能組織の担当役員からなるコンプライアンス委員会を設置し、グループ全体でコンプライアンス推進と強化を図っています。また、その活動をより実効的に推進するために、チーフ・コンプライアンス・オフィサーのもと、各地域にコンプライアンス専任者を配置し、グローバル・コンプライアンス・ポリシーの周知・徹底、全従業員を対象とした定期的なコンプライアンス研修などの活動を通

じ、従業員のコンプライアンス意識の醸成や法令遵守に努めています。

正社員・契約社員・派遣社員等を含めすべての従業員がコンプライアンス上疑義のある行為について相談・通報しやすいように、各国あるいは地域拠点にそれぞれの使用言語に応じた「社内相談・通報窓口」を設けています。また、グローバルで社外の弁護士などの第三者による「社外ヘル

プライン」を設置し、通報を受けつけています。寄せられた相談や通報については、適正に調査し誠実に対応するとともに、経営層に定期的に報告しています。グループ会社すべてに適用される「コンプライアンス規程」では、各地域で内部通報者を保護するために十分な措置をとることも定めています。

コーポレート・ガバナンス



会社の持続的かつ
健全な成長に
貢献していきます

増成 美佳

執行役員

ジェネラル・カウンセル (GC)

兼 チーフ・コンプライアンス・オフィサー (CCO)

兼 法務・コンプライアンス本部長

持続的な成長を支える法務・コンプライアンスの取り組み

私たちは基本理念に基づき、世界中の人々の「Happiness with Vision」実現に向けて常に人々を中心に考え事業展開を行っています。ヘルスケア企業として、医療関係者や患者さん等との適切な関係構築、個々人のプライバシーや権利保護に取り組みながら事業を推進していくため、グループ全体で「腐敗防止を中心としたコンプライアンス」と「個人情報保護」に特に重点的に取り組んでいます。

方針や規定の策定にあたっては、基本理念に沿ったSantenらしい事業遂行のために「グループの方針として守らなければならない基本ルール」を定めるとともに、「各国・地域の法制度や状況に合わせて柔軟に対応できる範囲」を明確にすることで、地域・国ごとの法律やオペレーションの特徴に合った運用しやすい体制を構築してきました。引き続きグローバルに最適化された形でのコンプライアンスを通じて健全な事業成長に貢献ができるよう、従業員教育を通じて理解促進と浸透を図っていきます。

さらに、Santenは中長期的な成長実現に向けて、新た

な地域や領域にも事業を広げています。その中で去年は、米国における事業基盤の確立を目指しEyevance社の買収を行いました。米国は中長期的な成長戦略において重要な地域ですが、事業の立ち上げにあたっては法務・コンプライアンスリスクを適切にコントロールしていくことが他地域以上に求められています。法務・コンプライアンス観点でのPMI*1を進めることで、異なる企業文化やプロセスが根づいている買収先においても、当社の基本理念や基準に基づき適切な事業運営ができるように体制を構築しています。

私たち法務・コンプライアンス部門の役割は、リスクコントロールにとどまるものではありません。中長期的な成長実現のための「価値創造」という観点が必要だと考えています。会社が新たな挑戦をしていく中で、新規事業の実現のためにどんな専門的サポートが可能なのか、事業価値を最大化するためにどのような役割を果たせるのかを常に念頭に置き、会社の持続的かつ健全な成長のために、貢献していきます。

*1 Post Merger Integration

コーポレート・ガバナンス

事業等のリスクと対応状況

評価項目	想定されるリスク	対応状況
グローバルでの コンプライアンス	社会規範や法令などに違反する事態発生により、Santenグループの業績悪化や事業継続が困難になるなど、企業経営に大きな影響を及ぼす可能性	「グローバル・コンプライアンス・ポリシー」を制定し、グローバルでのコンプライアンス推進体制を強化 - 全従業員へグローバルでの体系的な教育プログラムを導入・実施 - 企業倫理綱領周知月間を設定し、CEO・地域トップからのメッセージを発信するなど、コンプライアンス意識の醸成および法令遵守の強化 - 課題の発見および適切なフォローを確実に実施することを目的としたグローバル統一のシステムの導入
生産・供給関連	パンデミック、自然災害、火災などにより、グローバルでの生産活動の停滞・遅延が起る可能性 (例：新型コロナウイルス感染症に伴う蘇州工場の一時的な生産停止)	- 安定供給を確保なものとするプロセスおよびシステムなどの仕組みを構築 - 計画と実行のモニタリングやリスク評価などによる、継続的な実態把握と課題への対応 - 物流関連の規制が厳しい欧州にも対応した製品の生産・供給体制の構築 - 生産計画を含む在庫管理の可視化・グローバルでの一元管理 *新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) への取り組みにおいても、製品の安定供給を最優先課題と位置付け、製品に関する在庫水準の維持、工場における安全確保、工場内勤者がテレワーク環境下で業務遂行できる環境の整備を実施。
投資関連	他社とのアライアンス、M&A (製品・技術導入、買収および合併事業など) や設備投資などにおいて、当初想定した効果や利益が実現されない可能性 (例：Eyevance社の買収)	- 資本コストを基礎とした社内の評価基準に基づく投資判断の実施 - 重要な戦略課題について審議する戦略審議委員会を設置し、中長期戦略および事業・開発ポートフォリオ議論と取締役会に付議される個別案件の有機的な連携を図るとともに、個別案件の全体戦略における位置付けの明確化、論点整理を実施 - 取締役会で決議した案件を着実に成果につなげるためのモニタリングを、定期的にかつ継続的に行う仕組みを導入
ITセキュリティ・ 情報管理関連	システムの不備、サイバー攻撃やコンピューターウイルスの感染などによる情報漏えいやシステム停止の発生可能性	- 業務や規制の継続性、および戦略的な競争優位性の維持に必要な情報の機密性、完全性、および可用性を保証するため、ISO27001規格に基づく情報セキュリティ管理システムの実装と維持を実施 - サイバーセキュリティリスクへの対応として、グローバル個人情報保護規程、情報セキュリティ規程、文書管理規程などの社内規程を整備 - セキュリティ研修・訓練を中心とした人的施策、組織対策としてのセキュリティガバナンス強化、ならびに技術的対策を実施
医薬品行政の動向	各国・地域の政府による医療保険制度や薬価に関する規制に伴う業績への影響 (例：中国における集中購買の影響)	- 付加価値の高い新薬開発加速 - 長期収載品から新薬を中心としたポートフォリオへの転換 - 承認および適正薬価の確実な取得のためのグローバルでの薬事やマーケットアクセス機能強化

コーポレート・ガバナンスに関する詳細情報は以下をご参照ください

コーポレート・ガバナンス <https://www.santen.co.jp/ja/about/governance/>



サステナビリティ <https://www.santen.co.jp/ja/sustainability/>



有価証券報告書 <https://www.santen.co.jp/ja/ir/document/securities.jsp>

