

2021년 아스트로젠 ESG보고서

2021-01-01 ~ 2021-12-31



Universal Standards 100

조직프로필	GRI	
조직명	102-1	주식회사 아스트로젠
활동 및 브랜드, 제품 및 서비스	102-2	난치성 신경질환 치료제 개발
본사의 위치	102-3	대구광역시 동구 혁신대로 440
사업 지역	102-4	대한민국
조직의 소유형태와 법적형태	102-5	주식회사
시장영역	102-6	당사는 대한민국 지리적 경계 내에서 사업을 영위하고 있습니다. 그러나 제약바이오 시장의 특성상 해외에서 임상진행 및 기술수출이 발생할 수 있습니다.
조직의 규모	102-7	당사는 대한민국 중소기업기본법상 소기업에 해당합니다.
임직원 및 근로자에 대한 정보	102-8	임직원은 총34명입니다. 남성 10명, 여성 24명으로 구성되어 있습니다. 정규직 24명에 기간제 근로자 10명(임원 6명, 기간제 근로자 4명)입니다 공개하지 않음
조직의 공급망	102-9	공개하지 않음
조직 및 공급망의 중대한 변화	102-10	이해관계자의 판단에 영향을 미칠만한 중대한 변화가 존재하지 않습니다.
조직의 사전예방 접근법 및 원칙	102-11	당사는 사전예방의 원칙을 지지합니다.
외부 이니셔티브	102-12	현재 ESG 이니셔티브에 가입하고 있지 않습니다.
협회 등 멤버쉽현황	102-13	당사는 한국바이오협회, 제약개발전문가회에 가입되어 있으며, 대구경북첨단의료단지에 입주하고 있습니다.
전략	GRI	
최고의사결정권자 성명서	102-14	당사 홈페이지 대표이사 인사말 링크(http://astrogen.co.kr/contents/01_company/sub01.html)
핵심영향, 위기, 기회	102-15	<p>당사는 혁신 신약을 개발하는 R&D 스타트업 기업으로 산업구조의 특성상 기업이 미치는 사회, 환경 및 경제의 영향은 현재까지는 그리 크지 않습니다. 그러나 아직까지 효과적인 치료제가 없는 Autism Spectrum Disorder(자폐스펙트럼장애, ASD)의 난치성 환자를 위한 치료제 개발을 통한 환자 및 가족들의 치료에 대한 부담을 완화하여 사회-경제적 측면에 기여하고자 노력하고 있습니다. 또한 노령인구의 증가 및 COVID-19 팬더믹의 장기화에 따른 격리 기간에 고충으로 인한 퇴행성 질환의 치료제 개발이 시급하게 요구되어 지고 있습니다. 당사는 현재 퇴행성 뇌질환 및 난치성 신경질환 치료제 개발을 위한 다양한 파이프라인을 보유하고 있어, 해당 질환 관련 치료제 개발을 통한 사회적 기여도를 높일 수 있는 중대한 기회 요인이 될 것 입니다. 2021년 12월에는 벤처·창업 진흥을 통하여 국가 산업 발전에 이바지한 공로를 인정받아 대통령상 표창을 받았습니다. 작은 성과에 안주하지 않고 난치성 치료제가 개발될 수 있도록 노력하고 있습니다.</p> <p>* 리스트관리</p> <ul style="list-style-type: none"> - 글로벌 리스크: COVID-19와 같은 팬더믹 상황에서 회사 운영에 필요한 최소 인력을 제외한 임직원 재택근무 및 탄력적 근로시간제를 적극적으로 권장하고 있으며, 관련 기관 방역 지침을 준수하고 비상 연락망 체계를 확립하여 리스크를 관리함. - 회계 리스크 관리: 반기 단위 실행 후 금융감독원 공시시스템 공시 - 전사 리스크 관리: 주간 임원회의 및 분기별 투자자 간담회를 통해 리스크 중복 확인

윤리성 및 청렴성

GRI

가치, 원칙, 표준, 행동규범 102-16

아스트로젠 윤리경영 실천을 위한 선언을 2021년 10월 회사 홈페이지를 통해 공지하였습니다. 윤리경영 선언에 대한 주요 내용은 다음과 같습니다.

-다음-

아스트로젠은 환자의 절실한 필요성에 근거한 신약을 연구·개발·상용화하여 치료를 넘어 동반자로서 환자의 행복에 기여하고 인류의 건강한 발전에 공헌할 수 있도록 공익적인 사명과 사회적 책임을 다함으로써 주주와 임직원에는 자발적인 지지를 얻고, 사회와 고객으로부터 신뢰받는 기업이 되고자 적극 노력한다.

이를 위해 아스트로젠은 모든 임직원이 지켜야 할 행동양식과 가치판단의 기준을 수립하기 위해 다음과 같이 윤리규범을 정하여 적극 실천할 것을 다짐한다.

[아스트로젠 윤리규범]

1. 임직원의 기본태도/ 2. 환자에 대한 자세 / 3. 기업가치 향상과 주주에 대한 책무/ 4. 사업파트너 간의 관계/ 5. 사회에 대한 역할

[세부사항 별첨참조: ESG 경영실천선언문]

윤리 관련 안내 및 고충처리 메커니즘 102-17

당사는 반부패 행위를 제보할 수 있도록 사내 계정과 별도로 운영·관리되는 계정(담당자에게 메일 전송, 담당자 소속 및 연락처, 이메일 기재)을 생성하여 운영하고 있습니다. 모든 제보 내용은 비밀로 보호하고, 제보로 인한 불이익이 없도록 보장하고 있으며 이러한 사항을 (분기별로)사내 교육을 통하여 정기적으로 공지하고 있습니다. 관련 문제 확인 시 내부적인 조사과정을 거쳐 관련 기준에 따라 조치하고 있습니다.

지배구조

GRI

지배구조 102-18

당사는 이사회 중심의 책임경영 실천을 통한 경영 투명성 강화, 기업가치 증진을 목표로 하고 있습니다.

기업과 특별관계(재직경험, 거래관계, 전직 사내이사 등)가 없는 독립적인 자 및 기업에 투자한 기관들을 대표하는 자로서 기업의 책임경영을 독려할 수 있는 자를 사외이사로 선임하고 있습니다.

이사 선임 시 성별, 인종, 민족, 국가, 출신지에 따른 차별을 두지 않으며, 이사회의 전문성과 관점의 다양성을 위해 경영·경제, 생명공학, 법·제도 등 다양한 분야의 전문가로 구성하고자 합니다.

최고의사결정기구와 산하 위원회 구성 102-22

21년 주주총회 기준 3명의 이사회(사내이사 2명, 사외이사 1명)로 구성되고 별도의 감사 1명을 두고 있습니다.

정관 제4장 이사회 중 "제23조 이사의 선임"에 의거 신규 이사는 주주총회에서 선임합니다.

이사회는 재무제표 승인과 정기/임시 주주총회 소집을 비롯하여 긴급사안 발생시 수시로 임시이사회를 개최하고 있습니다.

현재 별도의 산하 위원회는 구성되어 있지 않습니다. 2022년 3월에 개최될 정기 주주총회에서 전문성과 독립된 판단이 가능한 제 3자를 선임할 예정입니다.

최고의사결정기구의 의장 102-23

정관 제4장 이사회 중 "제 24조 대표이사" 및 "제 25조 업무진행"에 의해 이사회의장은 대표이사가 맡고 있습니다.

이해관계자 참여

GRI

이해관계자 집단목록 102-40

당사는 경영 활동에 중대한 영향을 미치는 이해관계자를 1) 주주 및 투자자 2) 협력사 3)임직원 4)지역사회로 구분하고 있습니다.

전체 임직원 중 단체협약이 적용되는 임직원의 비율	102-41	100%
이해관계자 파악 및 선정 기준	102-42	당사는 당사의 사업활동에 의해 영향을 받거나, 당사의 사업과 관련하여 중요한 사항에 결정적인 영향을 미치는 조직 또는 개인을 중요한 이해관계자로 선정하고 있습니다.
이해관계자 참여 방식	102-43	당사는 이해관계자 별로 지속적인 커뮤니케이션을 이어가고 있으며, 세부별 사항은 아래와 같습니다. 1. 주주 및 투자자: 투자자 간담회 (분기) / 정기주주총회 (년1회) / IR (상시) / 분기사업보고서 (분기) 2. 협력사: 정기 미팅(월별) 3. 임직원: 근로자대표 선정 및 미팅 (반기) / HR 협의회(특시락데이, 수요 특식데이, 임직원 반기워크숍) 4. 지역사회: 사회 공헌 활동
이해관계자 참여를 통해 제기된 핵심주제 및 관심사	102-44	금년에는 이해관계자에 의하여 직접적으로 제시 된 핵심적 관심사가 존재하지 않습니다.
보고서 관행		
조직의 연결재무제표	102-45	변경사항 없음
보고서 내용 및 토픽의 경계결정과정	102-46	GRI Standards 의 보고주제 선정 원칙에 따라 사업 연관성(Business Relevance)과 이해관계자 관심도 (Stakeholder Impact)의 두 가지 기준으로 중요 이슈들을 선정하였습니다.
중요 토픽 목록	102-47	금년 해당사항 없음
이전 보고서에서 제공한 정보에 대한 수정이 미치는 영향과 수정보고 이유	102-48	초회 보고서의 경우 반기(2021년 1월 ~6월)보고서의 내용이고, 이번 보고서는 2021년 연간(2021년 1월 ~ 12월)의 보고서로 업데이트 하였습니다.
이전 보고기간 이후에 발생한 중요토픽의 목록 및 경계의 의미있는 변화	102-49	해당사항 없습니다.
보고기간	102-50	2021년 1월 ~12월
가장 최근 보고일자	102-51	2021년 9월
보고 주기	102-52	1년
보고서의 대한 문의처	102-53	hknam0614@astrogen.co.kr
GRI Standard 부합방법	102-54	본 보고서는 GRI(Global Reporting Initiatives) 핵심기준에 부합하여 작성되었습니다
GRI Index	102-55	본 보고서
외부검증	102-56	본 보고서는 외부검증을 받지않았습니다.

Economic 200

경제성과	GRI	
확정급여형연금제도채무충당	201-3	퇴직금 충당은 상법에 의거 진행되고 있습니다. '21년 12월말 기준 241백만원이 충당되어 있습니다.
정부재정지원	201-4	당사는 2018년 부터 정부의 다양한 인력지원 및 연구개발 지원 프로그램을 통해 지원 받아 오고 있습니다. '21년 당사가 참여 중인 정부 지원 사업으로는 인력 지원사업이 3건(뉴딜청년인재일자리, 청년귀환예스매칭, 미래청년인재육성사업), 연구개발 지원사업이 1건(산학연 Collabo RnD), 사업화 지원사업 1건(창업도약패키지 지원사업 사업화 지원), IPO 지원사업이 1건(대구스 타트업 IPO지원사업), 대구광역시 유망기업 육성 사업 1건(2021 Pre-스타기업)으로 총 7건의 지원 사업이 진행 중에 있습니다.
경제성과경영방침	201-MA	<p>당사는 상법상 주식회사로 이윤창출이 기본적인 목적이며 초기 기업으로 최소한의 경제성과 창출이 조직의 계속성과 지속성 에 주요 요인이 됩니다. 자폐스펙트럼장애, 파킨슨병, 알츠하이머병과 같이 현재까지 효과적인 치료제가 없는 난치성 신경질환 을 극복할 수 있는 혁신 신약을 개발 중인 연구 중심의 Biotech 기업으로 다양한 유효물질을 발굴하고 개발하기 위해 국내 및 글로벌 R&D 네트워크를 구축을 통한 경제성과 창출을 노력하고 있습니다.</p> <p>기존 난치성 신경질환 치료제의 치료한계를 극복하고, 장기간 복용에 따른 난치성 치료제의 부작용 발생을 고려한 안전한 치 료 소재 개발의 First-in-Disease 또는 First-in-Class 치료 신약 개발을 위해 노력하고 있습니다.</p> <p>이처럼 환자의 절실한 필요성에 근거한 신약을 개발하는 기업으로 주요 경영방침은 사람우선, 창의탐구, 최적성과, 청렴경영, 상생협력 이라는 5가지 모토로 운영되고 있습니다. 모든 기회와 가치는 사람으로부터 나온다는 신념을 바탕으로 사람우선의 마인드를 제 1의 경영철학으로 삼고 있으며, 이를 통해 직원과 협력사, 기업이 함께 성장할 수 있는 가능성을 대폭적으로 열어 두고자 합니다. R&D 기업이 갖추어야 할 요소 중 가장 중요한 것이 창의적 탐구활동입니다. 흔한 것도 그냥 흘려보내지 않는 탐구자세로 창의적인 관찰과 실험을 통한 연구를 도출해 나가고자 노력하고 있습니다. 최선의 노력 후에는 최적의 성과가 뒤 따르는 것이 중요함으로 목표에 따른 성과가 수반되도록 노력하며, 현대 사회에서 기업에게 가장 필요한 덕목인 공정과 청렴 을 위해 윤리경 실천문을 발표했으며 이를 통해 고객과 협력사, 주주에게 신뢰받는 기업이 되고자 노력하고 있습니다. 마지막 으로 기업 내 팀워크 문화의 중요성을 인지하여 협력 자세로 경영하고 있으며, 더 나아가 지역사회와 국가 발전에 노력하는 기 업이 되고자 합니다.</p>
반부패	GRI	
반부패 정책 및 절차에 관한 커뮤니케이션 및 교육	205-2	당사는 반부패 행위를 제보할 수 있도록 사내 계정과 별도로 운영·관리되는 계정(담당자에게 메일 전송, 담당자 소속 및 연락처, 이메일 기재)을 생성하여 운영하고 있습니다. 모든 제보 내용은 비밀로 보호하고, 제보로 인한 불이익이 없도록 보장하 습니다. 관련문제 확인시 내부적인 조사과정을 거쳐 관련 기준에 따라 조치하고 있습니다.
확인된 부패 사례 및 조치	205-3	해당사항 없습니다.

Environmental 300

에너지	GRI	
에너지 경영방침(MA)	302-MA	당사는 신약을 개발하는 기업으로 조직내 에너지 사용에 따른 환경에 미치는 영향이 중대하지 않습니다. 그러나, 본사 설계시 에너지 효율을 고려하여 프레임을 제외한 회사 전면을 통유리로 건축하여 겨울에 난방비를 최소화하여, 온실가스 배출이 감소되도록 하고, 자외선 차단 및 블루라이트 차단필름을 유리에 부착하고 건물 유리쪽에 화분을 배치하여 여름에 냉방전력사용이 감소하도록 유도하고 있습니다. 더불어 사무직 및 연구직에서 생활시 동참할 수 있는 환경운동을 고려하여 계획중에 있으며 2022년 부터 실행할 예정입니다.
용수 및 폐수 경영방침(MA)	303-MA	당사는 신약을 개발하는 기업이기에 용수의 사용이 환경에 영향을 미칠 정도로 중요하지 않습니다. 연구소 발생하는 지정폐기물은 소량배출로, 배출되는 즉시 폐기물보관실에서 성상별로 보관하여 폐기물 수집업체를 통하여 1년에 한 번 배출합니다.
폐기물	GRI	
폐기물 경영방침(MA)	306-MA	당사는 신약을 개발하는 기업으로 폐기물이 환경에 영향을 미칠 정도로 중요한 상황이 발생할 가능성은 지극히 낮습니다. 단, 실험 후 발생하는 폐기물은 의료 폐기물로서 지정된 절차에 따라 처리되고 있습니다.
폐기물 발생	306-3	당사는 신약개발 업체로 부설연구소에서 실험 후 의료 폐기물이 발생하고 일반적인 활동에 의해 생활폐기물이 일부 발생합니다.
폐기물 처리	306-3	발생된 폐기물은 성상별 지정된 폐시약 보관말통에 넣어 전용보관실에서 별도 보관하고 있으며, 폐기물 전문 수거 업체와 계약을 맺어 관리하고 있습니다. 의료폐기물은 지정된 업체와 계약을 맺어 배출하고 있으며 지자체에 신고하고 있습니다.
		<p><사업장 폐기물></p> <p>㈜아스트로젠 기관 내 의료폐기물 배출처리 매뉴얼 규정완료</p> <p>1)의료폐기물</p> <p>전문 수집운반업체 : ㈜지엘</p> <p>지방청 신고완료</p> <p>매월 울바로시스템을 통해 폐기물 배출 대장관리</p> <p>2)지정폐기물</p> <p>전문 수집운반업체 : 이엔래비스</p> <p>성상별로 폐기물보관실에 보관하여 1년에 한번 배출</p> <p>소량배출업체해당 규정에 따라 지자체 미신고</p> <p><생활 폐기물></p> <p>1)일반생활 폐기물 및 음식물 쓰레기: 관할 자치구 규정에 따라 종량제봉투 등으로 처리</p> <p>2)재활용쓰레기분류: 각 용도별로 철저히 분류하여 지정된 날짜에 배출</p>

환경 컴플라이언스**GRI**

환경컴플라이언스 경영방침(MA)

307-MA

당사는 신약을 개발하는 기업이기에 환경에 영향을 미칠 정도로 중요한 상황이 발생할 가능성은 지극히 낮습니다. 단, 화학물질을 다루는 만큼 자체 교육실시하여 사고예방에 최선을 다하고 있으며, 긴급 샤워시설, 소화기 등을 자체 안전설비로 갖추고 있습니다.

Social 400**고용**

고용 경영방침(MA)

401-MA

우수한 인력을 고용하고 장기 근속시키는 것은 기업 성장에 매우 중요합니다. 고용을 창출하는 것은 그 규모가 크기 않더라도, 경제 전반의 지속가능성을 높이는 데 중요한 기여효과가 있습니다. 이에 따라 다양한 공적 지원, 외부 이해관계자의 평가에 고용창출이 기본적인 비재무 요인으로 포함됩니다. 당사는 사업 확대에 따라 지속적 고용 창출 및 양질의 일자리 제공에 기여하고자 합니다.

신규 채용 및 이직

401-1

2021년에 19명을 정규직 및 기간제 근로자를 신규 채용하였으며, 이직자는 9명 있습니다. 신규 채용자는 여성 14명, 남성 5명입니다.

정규직 근로자의 혜택

401-2

당사는 주로 정규직 및 기간제 근로자로 구성되어 있습니다. 일시적으로 대학교 산학협력단과 연계하여 실습생 제도 및 인턴 제도를 운용하여 임시직이 있을 수 있습니다. 실습생을 제외한 전직원은 국민연금, 고용보험, 산재보험, 건강보험을 제공 받습니다.

육아휴직

401-3

"(주)아스트로젠" 취업규칙 제43조(임산부의 보호)에 의거 다양한 임신부 근로 보호제도가 규정되어 운용되고 있습니다.

산업안전보건

산업안전보건 경영방침(MA)

403-MA

산업안전을 최우선으로 하여 정기적인 교육을 통해 사전 예방 및 문제 상황 발생시 신속 조치 가능하도록 교육하고 있습니다.

작업장 보건 및 안전 관련 근로자 교육

403-5

산업안전보건교육 중 물질안전보건자료(MSDS)은 신규 채용 및 이직에 따라 다음과 같이 시행 하였습니다.

-다음-

2021년 7월 15일 대상인원 11명 중 11명 하반기 4시간 이수

2021년 7월 16일 대상인원 11명 중 11명 하반기 4시간 이수

2021년 9월 10일 대상인원 17명 중 17명 하반기 4시간 이수

2021년 11월 01일 대상인원 18명 중 18명 하반기 4시간 이수

훈련 및 교육**GRI**

훈련 및 교육 경영방침(MA)

404-MA

신약개발 사업은 인적자본에 대한 의존성이 높습니다. 지속적인 고용 안정화를 위해서 구성원 개개인의 능력이 100% 발휘될 수 있는 환경을 조성하여야 하며, 정기적인 성과 리뷰와 코칭 / 멘토링을 통해 구성원 개개인이 성장하고 이를 조직의 성장으로 연결시키는 것이 중요합니다.

임직원 1인당 평균 교육 시간 404-1 당사는 임직원의 역량 강화를 위하여 법정 의무교육, 산업안전보건교육 기본으로 업무역량교육, 자기계발 교육을 추가적으로 진행하고 있습니다.
개인정보 보호교육, 성희롱 예방교육, 직장내 괴롭힘 예방교육, 직장내 장애인 인식개선 교육에 대하여 임직원 모두 이행하여 총 136시간 진행하였고, 부설연구소의 경우는 물질안전보건교육을 개인별로 16시간을 추가로 진행하였습니다.
2021년 신규(신입) 입사자의 경우 2박 3일의 교육을 추가로 진행하였고, 각 부서별 업무역량교육(+α)을 별도로 진행하였습니다.
더불어 개인의 자기계발을 통한 역량강화를 위해 각 구성원이 교육주제를 자유롭게 선택한 자발적 개인성장 교육을 진행하고 있습니다. 이를 위해 개인별로 연간 교육비를 별도 지급하고 있으며, 자기계발 교육 지원으로 임직원에게 지·덕·체의 풍요로운 교육의 기회를 제공하고 있습니다.

정기적 성과 및 경력 개발 검토를 받는 직원의 비율 404-3 당사는 업무성과 및 경력개발과 관련한 면담을 반기단위로 100% 시행합니다.
각 부서별 책임자 주도하에 면담 진행하며, 임원의 경우 대표이사 별도 면담 진행합니다.

다양성과 기회균등 GRI

다양성과 기회 균등 경영방침(MA) 405-MA 당사는 성별, 연령, 신앙, 사회적 신분, 출신 지역, 학력, 혼인, 임신, 출산 또는 병력 등을 이유로 차별하지 않고 오로지 능력에 따라 기회를 부여하는 방식으로 경영을 하고 있습니다.

지배구조 기구 및 임직원 다양성 405-1 당사의 '21년 12월 기준 임원은 총 6명입니다. 남성 4명, 여성 2명으로 구성되어 있습니다. 임직원은 총 34명입니다. 남성 10명, 여성 24명으로 구성되어 있습니다. 근무 지역에 따른 분포현황으로는 대구 24명, 서울 10명이며, 임직원 국적 중 미국 2명, 캐나다 1명을 포함하고 있어 성별, 지역 및 국적의 다양성을 포함하고 있습니다.

차별금지 GRI

차별금지 경영방침(MA) 406-MA 당사는 불합리한 이유로 차별당하는 것은 철저히 금지하고 있습니다. 정규직과 기간제 근로자의 경우 근로계약기간 외에 어떠한 차별도 시행하지 않으며, 채용시 각 부서별 필요한 업무역량의 어떠한 차별적인 요소도 고려하지 않습니다.

차별사건 및 이에 대한 시정조치 406-1 "(주)아스트로젠" 취업규칙 제4조(차별금지)에 의거 사원의 모집/채용, 임금/복리후생, 교육훈련, 배치전보승진, 퇴직정년에 합리적인 이유 없이 성별, 연령, 신앙, 사회적 신분, 출신 지역, 학력, 혼인, 임신, 출산 또는 병력 등을 이유로 차별하지 않게 규정하고 운용되고 있습니다.

인권평가 GRI

인권 평가 경영방침(MA) 412-MA 기업에 의한 인권침해 발생을 예방하고 인권친화적인 경영활동을 수행하여 인권존중문화를 정착에 기여하고자 합니다. 더불어 당사의 인권실천을 위한 교육 및 점검의무를 이행하며, 인권침해 구제절차를 제공하고자 합니다.

사업과 관련된 인권정책 및 절차에 대한 임직원 교육 412-2 당사 구성원 및 이해관계자 모두의 인권을 존중하고 인간으로서 존엄성을 보장합니다.
직장 내 괴롭힘 방지, 성희롱, 자살, 상호존중 문화 교육 포함한 인권 교육을 정기적으로 실시합니다.
2021년에 개인정보보호교육(1시간씩 34명, 총34시간), 성희롱예방교육(1시간씩 34명, 총34시간), 괴롭힘 예방교육(1시간씩 34명, 총34시간), 장애인 인식교육(1시간씩34명, 총34시간), 도합 136시간의 교육을 이수하였습니다.

지역사회**GRI**

지역사회 경영방침(MA)

413-MA

당사는 본사가 위치한 대구경북첨단의료복합단지를 거점으로하여 바이오생태계를 구축하고 메디시티 대구를 앞당기는데 기여하고자 합니다. 향후 지역에서 창업한 기업들에게 경험을 공유하고 함께 성장할 수 있도록 창업지원 프로그램을 운영하고 사회공헌활동을 통해 지역 공동체에 이익을 환원하는 선순환 체계를 구축해 나가도록 할 것입니다.

지역사회 참여, 영향평가
그리고 개발프로그램을 수행하는 사업장

413-1

당사는 대구광역시에 본사를 두고 있으며, 지역사회와 동반 성장하기 위하여 여러가지 프로그램을 통해 적극적으로 활동하고 있습니다. "청년 YES매칭사업, Hu-Star사업, 청년귀환프로젝트" 등과 같은 지역일자리 창출 사업뿐만 아니라 "대구스타벤처, 대구Pre-스타기업" 선정 기업으로서 다양한 관련 프로그램에 직접 참여하고 있습니다. 이외에도 'K-바이오랩허브 구축사업'의 지역사회 유치와 '경북대학교 캠퍼스 혁신파크 조성'을 위하여 대구광역시와 협약하여 참여 및 협력하고 있습니다.

당사는 '우수기업연구소' 지정과 더불어 '가족친화 기업' 인증을 통해 지역사회 인재가 취업하고 싶은 기업으로 선택될 수 있도록 기업역량과 기업문화를 조성하고 있습니다.

2021년 10월에는 임직원 전체가 자폐성장애인(오티즘, Autism)에 대한 이해와 존중을 위해 마련된 장애인식개선 행사인 오티즘레이스(Autism Race)에 동참하여 참가에 따른 수익금을 기부하였습니다.

사회경영(Social)

<직원현황>

구분			단위	2021	
합계			명	34	
성별	남성			명	10
	여성			명	24
연령별	30세 미만		명	11	
	30세 이상 50세 미만		명	19	
	50세 이상		명	4	
계약 형태별	임원	소계	명	6	
		남성	명	4	
		여성	명	2	
	기간의 정함이 없는 근로자	소계	명	24	
		남성	명	5	
		여성	명	19	
	기간제 근로자	소계	명	4	
		남성	명	1	
		여성	명	3	
	직군별	지원직	소계	명	11
남성			명	6	
여성			명	5	
연구직		소계	명	22	
		남성	명	4	
		여성	명	18	

<채용현황>

구분			단위	2021	
신규채용	합계			명	19
	성별	남성	명	5	
		여성	명	14	
		남성 비율	%	26	
		여성 비율	%	74	
연령별	30세 미만		명	10	
	30세 이상 50세 미만		명	7	
	50세 이상		명	2	
	30세 미만 비율		%	52	
	30세 이상 50세 미만 비율		%	37	
	50세 이상 비율		%	11	

<이직현황>

구분			단위	2021	
이직	이직자 합계		명	9	
	성별	남성	명	0	
		여성	명	9	
	연령별	30세 미만		명	5
		30세 이상 50세 미만		명	3
50세 이상		명	1		
	이직률	(인턴기간종료 포함)	%	21	
해고	해고된 직원 수		명	0	



[ESG 경영 실천 선언문]

아스트로젠은 환자의 절실한 필요성에 근거한 신약을 연구·개발·상용화하여 치료를 넘어 동반자로서 환자의 행복에 기여하고 인류의 건강한 발전에 공헌할 수 있도록 공익적인 사명과 사회적 책임을 다함으로써 주주와 임직원에는 자발적인 지지를 얻고, 사회와 고객으로부터 신뢰받는 기업이 되고자 적극 노력한다.

이를 위해 아스트로젠은 모든 임직원이 지켜야 할 행동양식과 가치판단의 기준을 수립하기 위해 다음과 같이 윤리규범을 정하여 적극 실천할 것을 다짐한다.

[실천규범]

1. 임직원의 기본태도

- 우리는 주식회사 아스트로젠의 구성원으로서 업무수행에 있어 항상 회사를 대표하는 자세로 임한다.
 - 임직원의 다양성을 존중하고, 배려하며, 공정한 조직문화를 조성한다.
 - 업무 수행 중 금품수수를 엄격히 금지하며 임직원간 금전거래를 하지 않는다.
 - 직장 내 괴롭힘, 성희롱에 대해 어떠한 예외도 두지 않고 엄정하게 처벌한다.

2. 환자에 대한 자세

- 우리는 환자의 절실한 필요성에 근거한 신약을 개발하여 치료를 넘어 동반자로서 환자의 행복에 기여한다.
 - 전문성과 인간성이 바탕이 된 최적의 시너지를 통해 환자들에게 실질적인 혜택을 구현한다.
 - 임상현장의 다양한 목소리를 존중하고, 이를 연구개발에 적극 반영한다.
 - 환자 및 임상 정보를 법규에 따라 안전하고 철저히 보호한다.

3. 기업가치 향상과 주주에 대한 책무

- 투명하고 효율적으로 경영함으로써 리스크를 줄이고 주주의 가치가 창출될 수 있도록 기업가치를 지속적으로 높인다.
 - 창의적인 R&D와 끊임없는 혁신을 통해 지속적인 성장을 추구한다.
 - 이사회 중심의 투명경영을 실천하며, 적법한 회계자료를 작성하고 법규에 따라 성실하게 공시를 한다.

4. 사업파트너 간의 관계

- 협력사와 호혜적인 관계를 추구하며, 경쟁사와는 법과 원칙 하에 공정하게 경쟁한다.
 - 협력사와 동반성장을 추구함으로써 미래지향적이고 지속가능한 형태의 산업생태계를 구축해 나간다.
 - 부정청탁 및 뇌물수수를 어떠한 경우에도 허용하지 않고, 우월한 지위를 이용한 부당행위를 금한다.

5. 사회에 대한 역할

- 지속 가능한 사회를 구성하는데 적극적인 역할을 수행하고, 기업의 사회적 책임을 의사결정의 판단지표로서 활용한다.
 - 장애인과 사회적 약자 등 취약계층의 권익을 향상시키기 위해 적극적으로 사회공헌활동을 한다.
 - 기업활동을 통해 경제활성화에 기여하고, 사람중심의 인력운용으로 일자리를 창출하며 지역 균형발전에 기여한다.