

取締役報酬ポリシー

当社の取締役報酬制度は、当社経営の方針を実現するために、コーポレートガバナンス・コードの原則（プリンシプル）に沿って、以下を基本方針としております。

1. 基本方針

- 「当社のVision」の実現に向けた優秀な経営陣の確保・リテンションと動機付けに資するものであること
- 常に患者さんに寄り添うという当社の価値観をさらに強固なものとする一方で、中長期的な業績の向上と企業価値の増大への貢献意識を高めるものであること
- 会社業績との連動性が高く、かつ透明性・客観性が高いものであること
- 株主との利益意識の共有や株主重視の経営意識を高めることを主眼としたものであること
- タケダイズムの不屈の精神に則り、取締役のチャレンジ精神を促すものであること
- ステークホルダーの信頼と支持を得られるよう、透明性のある適切な取締役報酬ガバナンスを確立すること

2. 報酬水準の考え方

企業価値を追求する、グローバルな研究開発型のバイオ医薬品企業への変革を牽引し続ける人材を確保・保持するため、グローバルに競争力のある報酬の水準を目標とします。

取締役報酬の水準については、グローバルに事業展開する主要企業の水準を参考に決定しています。具体的には、外部データを活用した上で、取締役の役職毎に、当社の競合となる主要なグローバル製薬企業の報酬水準および日本・米国・スイスの主要企業の報酬水準をベンチマークとしています。

3. 報酬の構成

3-1. 社内取締役

社内取締役の報酬は、定額の「基本報酬」（基本給およびその他固定報酬（該当する場合））と、会社業績等によって支給額が変動する「業績連動報酬」とで構成します。「業績連動報酬」はさらに、事業年度ごとの財務的およびその他業績に基づく「賞与」と、3か年にわたる長期的な会社業績および当社株価に連動する「長期インセンティブプラン」（株式報酬）で構成します。取締役報酬のうち「賞与」および「長期インセンティブプラン」は、会社の業績にあわせて変動するようその割合を大きく高めています。当社社内取締役と当社株主の利益を一致させ、中長期的に企業価値の増大を目指すため、業績連動報酬のうち特に「長期インセンティブプラン」の割合を高めています。グローバルに事業展開する企業の報酬構成を参考に、「賞与」は基本給の100%~250%程度、「長期インセンティブプラン」は基本給の200%~600%程度とします。

■ 社内取締役の標準的な報酬構成モデル

基本報酬	賞与 基本給の100%~250%程度*	長期インセンティブプラン (株式報酬) 基本給の200%~600%程度*
固定報酬	業績連動報酬	

* 賞与および長期インセンティブプランの基本給に対する割合は、社内取締役のポジションに応じて決まります。

3-2. 監査等委員でない社外取締役

監査等委員でない社外取締役の報酬は、定額の「基本報酬」と「長期インセンティブプラン」（株式報酬）とで構成します。基本報酬の一部として、取締役会議長、報酬委員会委員長、指名委員会委員長には、取締役会報酬に加えて議長・委員長手当が支給されます。賞与の支給はありません。

現在の報酬構成は、「基本報酬」を基準として「長期インセンティブプラン」は取締役会報酬の100%程度を上限としております。また、国外居住の監査等委員でない社外取締役について、為替の影響を考慮し、報酬額の調整を実施することがあります。

■監査等委員でない社外取締役の標準的な報酬構成モデル



3-3. 監査等委員である取締役

監査等委員である取締役の報酬は、定額の「基本報酬」と「長期インセンティブプラン」（株式報酬）とで構成します。基本報酬の一部として、監査等委員である社外取締役には、取締役会報酬に加えて委員会手当が支給され、監査等委員会委員長、報酬委員会委員長、指名委員会委員長である社外取締役には、委員長手当が支給されます。賞与の支給はありません。

現在の報酬構成は、「基本報酬」を基準として「長期インセンティブプラン」は取締役会報酬の100%程度を上限としております。また、国外居住の監査等委員である社外取締役について、為替の影響を考慮し、報酬額の調整を実施することがあります。

■監査等委員である取締役の標準的な報酬構成モデル



4. 業績連動報酬

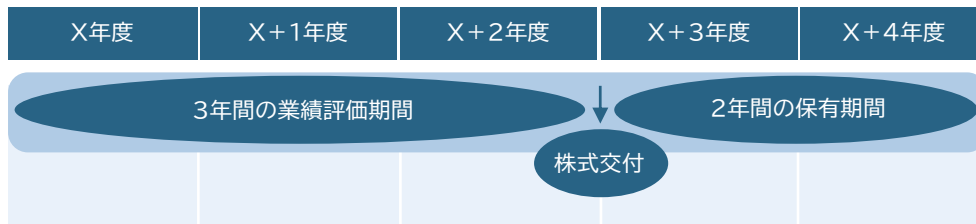
4-1. 社内取締役

社内取締役の「長期インセンティブプラン」については、中長期的な企業価値の増大に対するコミットメントを高めるべく、60%をパフォーマンス・シェア・ユニット（Performance Share Units）を参考に制度設計されたプラン（業績連動株式ユニット報酬）、40%を譲渡制限付株式ユニット（Restricted Stock Units）を参考に制度設計されたプラン（譲渡制限付株式ユニット報酬）とする株式報酬制度を導入しています。業績連動株式ユニット報酬は、会社業績に連動し、報酬と会社業績や株価との連動性を高めています。譲渡制限付株式ユニット報酬は、当社株価にのみ連動しています。

業績連動株式ユニット報酬

業績連動報酬等に該当する業績連動株式ユニット報酬は、最新の中長期的な会社業績目標（3年度後の3月期の目標値）に連動させるとともに、その業績指標として、透明性・客観性のある指標である連結売上収益、各種収益指標、研究開発指標等を採用します。なお、業績連動株式ユニット報酬の支給率は、業績指標の目標達成度等に応じて0～200%（目標：100%）の比率で変動します。2019年度以降に付与される株式報酬（譲渡制限付株式ユニット報酬を含む）については、株式が交付されてから2年間の保有期間を設けています。

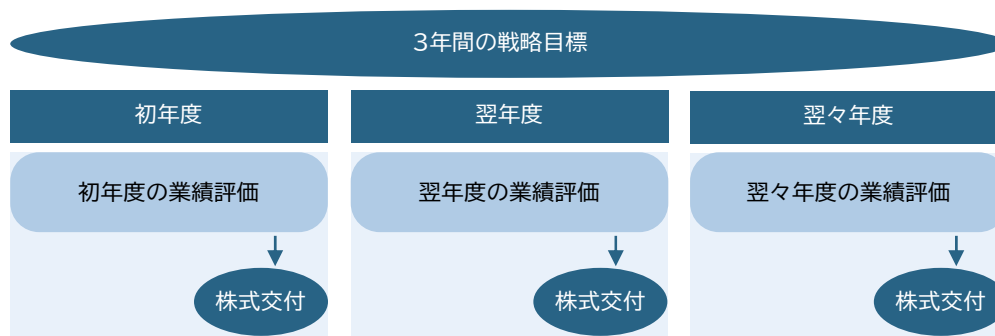
■各年度の業績に応じた業績連動株式ユニット報酬のイメージ



特別な業績連動株式ユニット報酬

通常の株式報酬に加えて、株主の期待に沿った企業戦略に直結する特別かつ一時的な業績連動株式ユニット報酬を状況に応じて支給することがあります。特別かつ一時的な業績連動株式ユニット報酬の業績指標は、3年間にわたり各年度ごとに独立して設定され、かかる株式報酬は、各年度の業績に基づき、交付または給付されます。特別かつ一時的な業績連動株式ユニット報酬により交付された株式については、交付後の保有期間は設定されません。

■特別な業績連動株式ユニット報酬のイメージ



年次賞与

年次計画達成へのインセンティブを目的として賞与を付与します。賞与は、業績指標として採用する連結売上収益および各種収益指標等の単年度の目標達成度に応じて0%~200%（目標：100%）の比率で変動します。CEOについては、100%を全社業績指標の達成度と連動させています。責任部門をもつその他の社内取締役については、75%を全社業績指標の達成度と連動させ、当社グループ全体の目標へ向かう原動力とする一方で、25%を部門業績指標の達成度に連動するように構成しています。なお、2026年度から、CEO以外の社内取締役の賞与の25%について、部門業績指標の達成度への連動を廃し、個人業績への連動とします。

4-2. 監査等委員である取締役および社外取締役

監査等委員である取締役および社外取締役の「長期インセンティブプラン」は、会社業績に連動せず当社株価にのみ連動する譲渡制限付株式ユニット報酬であり、2019年度以降に付与される株式報酬は算定の基礎となる基準ポイントの付与日から3年経過後に交付または給付され、交付された株式については退任時まで少なくともその75%を保有することが求められます（なお、2018年度以前に付与された株式報酬は退任時に交付または給付されます）。賞与の支給はありません。

■取締役報酬制度の全体像

		監査等委員でない取締役		監査等委員 である取締役
		社内取締役	社外取締役	社外取締役
基本報酬		●	●	●
賞与		● ²		
長期インセンティブプラン (株式報酬)	業績連動 ¹	● ^{3,4}		
	非業績連動	● ⁴	● ⁵	● ⁵

¹ 特別な業績連動株式ユニット報酬を含む

² 業績指標として採用する連結売上収益および各種収益指標等の単年度の目標達成度に応じて0%~200%の比率で変動

³ 業績指標として採用する連結売上収益、各種収益指標、研究開発指標等の3年度（3年間の業績評価期間）後の目標達成度等に応じて0%~200%の比率で変動

⁴ 在任中

⁵ 算定の基礎となる基準ポイントの付与日から3年経過後に交付または給付

5. 報酬ガバナンス

5-1. 報酬委員会

当社取締役の報酬等の妥当性と決定プロセスの透明性を担保するため、取締役会の諮問機関として、全ての委員を社外取締役とする報酬委員会を設置しています。取締役の報酬水準、報酬の構成および業績連動報酬（長期インセンティブプランおよび賞与）の目標設定等は、報酬委員会での審議を経た上で取締役会に答申され、決定されます。また、取締役会決議をもって、社内取締役の個別の報酬額の決定を報酬委員会に委任することとしており、個別の報酬の決定にあたり、より客観性・透明性の高いプロセスを実現しております。なお、当社コーポレート・ガバナンスの透明性の更なる向上を図るべく、当社の報酬委員会規程について、ガバナンス関連規程文書の一つとして、外部開示しております。取締役報酬の基本方針を変更する際には、タケダイズムに則り、株主価値の創出を目指すとともに、取締役が果たすべき役割と責任に応じた報酬制度とします。

5-2. 報酬返還（クローバック）ポリシー

当社の報酬委員会および取締役会は、報酬返還（クローバック）ポリシーを2020年に導入し、2023年に本ポリシーを改定しました。改定後のポリシーは、財務諸表の修正再表示（過去の財務諸表における誤りの訂正を財務諸表に反映すること）が発生した場合、当社は、米国証券取引委員会およびニューヨーク証券取引所のルールに従い、財務諸表の修正再表示がなければ付与されることになかった返還対象期間（後述）に過誤に支払われたインセンティブ報酬を対象エグゼクティブから取り戻す（義務的な報酬返還（クローバック））こととしています。さらに、財務諸表の修正再表示または重大な不正行為が発生した場合、独立社外取締役は、当社に対し、追加でインセンティブ報酬およびその他の条件付報酬を返還させることを要求することができます。返還の対象となり得る報酬は、社内取締役、他のタケダ・エグゼクティブチーム（TET）メンバーおよびその他独立社外取締役が特定した個人が、取締役会が財務諸表の修正再表示を決定した日または重大な不正行為が発生したと独立社外取締役が判断した日が属する事業年度およびその前の3事業年度（返還対象期間）において受け取ったインセンティブ報酬およびその他の条件付報酬の全部または一部となります。改定後のポリシーは2023年10月2日に発効しました。財務諸表の修正再表示が発生した場合の義務的な報酬返還（クローバック）については、2023年度のインセンティブ報酬よりその適用対象となっています。