コーポレート・ガバナンス基準

2026年6月24日制定

武田薬品工業株式会社

コーポレート・ガバナンス基準

武田薬品工業株式会社

武田薬品工業株式会社（連結子会社を含み、以下「**当社**」という。）の取締役会は、取締役会がその責務を遂行し、当社および株主の利益に資するため、以下のコーポレート・ガバナンス基準（以下「**本基準**」という。）を制定した。本基準は、適用されるすべての法令ならびに当社の定款、取締役会規程、監査等委員会規程、指名委員会規定、報酬委員会規定およびその他のコーポレート・ガバナンス関連社内規程の文脈において解釈されるべきものである。本基準は、取締役会の委員会およびその委員長が発揮するリーダーシップを前提とし、取締役会がその業務を遂行するための柔軟な枠組みとして機能することを意図している。本基準は、取締役会が当社および株主の最善の利益に資すると判断する場合、または適用法令・社内規程に照らし必要な場合に、取締役会により随時改定される。

I．独立性、適格性および利益相反

1．取締役会の独立性

取締役会は、別紙 A に定める取締役の独立性基準を満たす取締役（以下「**独立社外取締役**」という。）が過半数を占める構成とする。取締役会は、少なくとも毎年、定時株主総会に先立ち（または状況により必要に応じてそれ以上の頻度で）、本基準に基づき各取締役の独立性について判断を行う。

2．独立社外取締役のみの会合（エグゼクティブ・セッション）

独立社外取締役は、独立社外取締役のみで構成される会合を定期的に開催する。

3．取締役の資格基準および再任基準

指名委員会は取締役候補者に関して取締役会に答申するにあたり、また取締役会は取締役候補者を指名するにあたり、別紙 B に定める基準に従って候補者を評価する。

4．他社の取締役への就任

取締役会は、取締役が他社の取締役に就任することは取締役の見識を高めるという利益があることを認識し、これを奨励する。しかしながら、取締役が当社の取締役会における職務に十分な時間を充てられることが極めて重要である。このため、独立社外取締役は、（当社を含め）4 社を超える上場会社の取締役を兼任してはならない。ただし、上場会社の経営幹部を兼ねる独立社外取締役については、（当社を含め）2 社を超える上場会社の取締役を兼任してはならない。また、社内取締役は、当社以外の上場会社 1 社のみ取締役を兼任することができる。上記にかかわらず、指名委員会が、当該取締役が当社の取締役会での職務を効果的に遂行することに支障がないと判断した場合には、例外を認めることができる。現任取締役は、営利・非営利を問わずいかなる組織の取締役または理事の地位を新たに引き受ける前に、社長、グローバル・ジェネラル・カウンセル、チーフ HR オフィサーおよび指名委員会に通知するものとする。社長は、適用され

る法令ならびに当社の社内規程への適合性を確保するため、提案された取締役就任についてグローバル・ジェネラル・カウンセルと連携して審査を行う。なお、社内取締役については、指名委員会がかかる取締役就任を承認する。

5. 取締役本人・当社に不利益となり得る事情を認識した取締役
取締役が、当社外において、取締役本人または当社に不利益を及ぼし得る事情（現にまたは過去5年以内に取締役、経営幹部または監査役として在任した他社における法令または定款への違反、その他の不当な業務執行を含むがこれらに限られない）が生じたことを認識した場合には、当該取締役は当該事情を指名委員会に通知するものとする。指名委員会は、当該事情を検討し、当該個人が取締役会で引き続き職務を遂行すべきではないと判断した場合には、取締役会に対し、当該取締役に辞任を求めるよう勧告することができる。

6. 利益相反
取締役は、利益相反を回避し、当社の利益と抵触または相反し得る個人的・財務的その他の社外の利害関係を積極的に開示するものとする。取締役は、実際の、外観上の、または潜在的な利益相反について、速やかに取締役会およびグローバル・ジェネラル・カウンセルに通知しなければならず、また、社長（社長が当該取締役である場合には指名委員会委員長）は、グローバル・ジェネラル・カウンセルと協議のうえ、必要に応じ適切な緩和措置を決定する。取締役は、当社または一般株主の利益と相反する可能性が高い個人的・財務的その他の社外の利害関係がある取締役会の審議または決議に加わらないものとする。また、かかる利益相反が取締役の当社との関係全般に内在するものである場合には、当該取締役は辞任するものとする。取締役は、グローバル・ジェネラル・カウンセルが提供する取締役・TETメンバーアンケート（Directors and Officers Questionnaire）への回答に変更が生じた場合、速やかに、かつ、正確に報告すること、ならびに関連当事者間取引の審査に関する当社の社内規程・手続に従うものとする。

7. 任期上限
すべての独立社外取締役および、社長を含む社内取締役は、取締役会における在任期間が10年を超えてはならない。ただし、指名委員会の答申に基づき、取締役会が当社の最善の利益に資すると判断する場合には、任期上限に達した取締役候補者を指名することができる。

II. 取締役会の職務
1. 取締役のオリエンテーションおよび継続教育
経営陣は、新任取締役に対し、当社およびその事業に関する背景資料の提供を含むオリエンテーションを行う。適切な場合には、経営陣は、当社およびその事業に関連する事項について、取締役向けの追加的な教育セッションの機会を提供する。

2. 取締役の責務
当社の事業および業務は、取締役会（取締役会の委員会を通じて行うことを含む）の管理・監督の下で運営される。各取締役は、自己の責務を適切に遂行するために必要な時間と労力を費やし、善管注意義務、忠実義務および監視義務に整合する態様で行動するものとする。これには以下を含む。

- 誠意をもって事業上の判断を行うこと。
- すべての株主の最善の利益に資すると合理的に判断して行動すること。
- 当社の事業運営および当社に影響する一般的な事業・経済動向について、十分な理解を有していること。
- 当社の事業が、株主の長期的利益を拡大するように遂行されることを確保すること。

3. 取締役会への準備および出席
取締役は、自己の責務を適切に遂行するために必要な時間と労力を費やすものとする。そのため、取締役は、取締役会および自己が所属する委員会の会議（エグゼクティブ・セッションを含む）に、準備のうえ出席するものとする。取締役は、やむを得ず会議に出席できない場合には、当該会議に先立ち取締役会の議長または当該委員会委員長に事前に通知するものとし、対面での会議に出席できない場合は可能な限り対面以外の方法で出席するものとする。

審議予定の議題に関する情報は、取締役が当社の事業内容を理解し、会議を生産的なものとするよう備えるために不可欠である。可能な範囲で、取締役会の議題および資料は、取締役が十分に検討できるよう、事前に相当な期間をもって配付される。取締役は、事前に配付されたすべての資料を確認し、議論に備えるものとする。

4. 報酬
取締役会は、取締役報酬は、株主総会の承認による上限額の範囲内で、会社の規模および事業の範囲から求められる業務に対するものとして、取締役に公正に支払われるべきであり、またかかる報酬は、株主の長期的利益と取締役の利害を一致させるものであるべきと考える。報酬委員会は取締役報酬に関する事項について取締役会に答申し、取締役会からの委任に基づき社内取締役の報酬を決定する。監査等委員の報酬は、報酬委員会からの答申を考慮して監査等委員が協議によって決定する。監査等委員会および報酬委員会の委員は、委員会の職務に対する報酬や株式報酬の付与を含む取締役報酬以外のいかなる報酬も会社から直接または間接に受領してはならない。

5. 投資家および報道機関への対応
取締役会は、社内取締役を含む経営陣が会社を代表して発言するものと考える。各独立社外取締役は、当社に関する投資家、報道機関またはその他の第三者からの照会については、すべて経営陣に取り次ぐものとする。独立社外取締役は、経営陣の要請により、随時、当社のステークホルダーと面会またはその他の方法でコミュニケーションを行うことがある。

6. 取締役会による経営上層部へのアクセス
取締役会は、独立社外取締役が質問を行って職務を遂行するために必要なすべての情報を得られるよう、当社の経営陣に対して完全なアクセス権を有し、また当社の経営陣を取締役会または委員会の会議に招いて参加させることができる。独立社外取締役は、経営陣との連絡が幹部従業員の職務を妨げたり、当社の事業運営を混乱させたりしないように配慮する。独立社外取締役が主導して設定を希望する面会または連絡は、社長または取締役会長を通じてなされる。また、いずれも不可能または適切でない場合には、当該取締役が直接行うこともできる。当該連絡が書面による場合には、適切である限り、その写しを社長に送付するものとする。

7. 取締役会による独立アドバイザーへのアクセス
取締役会の委員会は、各委員会規程に定めるところに従い、独立アドバイザーを選任することができる。取締役会は、当社が選任したいかなる独立アドバイザーにもアクセスでき、また取締役会は、その責務を遂行するために必要と考える独立アドバイザーを選任することができる。さらに、取締役会または委員会は、随時、外部アドバイザーまたはコンサルタントを招き、①当該アドバイザーまたはコンサルタントが関与する取締役会または委員会での検討事項について意見を報告させる、または②当該アドバイザーまたはコンサルタントが関与する事項について取締役会または委員会に対して説明・発表を行わせることができる。

8. 当社の社内規程の遵守
取締役は、別紙Cに定めるグローバルポリシーを含め、取締役に適用される当社の社内規程および手続、ならびにグローバル行動規準（Global Code of Conduct）を理解し、これを遵守するものとする。

9. 自己評価
取締役会または委員会は、毎年、自己評価を行う。

10. 改定
本基準は、取締役会により、いつでも改定することができる。

別紙 A

独立性判断基準

取締役は、当社と直接的または間接的に重要な関係を有しておらず、かつ、以下のいずれの類型的除外事由にも該当しないと取締役会が判断した場合に、独立性があるものとします。
なお、「**当社**」とは、武田薬品工業株式会社およびその連結子会社を意味します。
「**近親者**」とは、配偶者、父母、子、祖父母、孫および兄弟姉妹を意味し、叔父、叔母、甥または姪は含みません。
「**取締役会の各委員会**」とは、指名委員会および報酬委員会の各々を意味します。
「**経営幹部**」とは、社内取締役、執行役員、本部長、部長またはこれらと同等以上の職責を有する者を意味します。

1. 取締役が、現在もしくは過去 10 年以内に当社の経営幹部または従業員である（またはあった）場合。または、当該取締役の近親者が、現在もしくは過去 3 年以内に当社の経営幹部もしくは重要な従業員である（またはあった）場合。
2. 取締役が、または取締役の近親者が、過去 3 年以内のいずれかの連続する 12 か月期間において、当社から 12 万米国ドルを超える直接の報酬を受け取っている場合。ただし、取締役、取締役会の各委員会の委員および監査等委員としての職務に対する報酬並びに過去の職務に対する年金その他の繰延報酬（当該報酬が職務継続を条件とするものを除きます）はこの限りではありません。
3. (A) 取締役が当社の内部監査人または外部監査人である事務所の現職パートナーまたは従業員である場合、(B) 取締役の近親者が当該事務所の現職パートナーである場合、(C) 取締役の近親者が当該事務所の現職従業員であり、当社の監査業務に直接従事している場合、または (D) 取締役またはその近親者が過去 3 年以内に当該事務所のパートナーまたは従業員であり、その期間中に当社の監査業務に直接従事していた場合。
4. 取締役またはその近親者が、現在または過去 3 年以内に、当社の現職の経営幹部のいずれかが同時期に報酬委員会の委員を務めている（または務めていた）他社の取締役または経営幹部であり、またはあった場合。
5. 取締役またはその近親者が他社の現職経営幹部または従業員であり、当該他社が過去 3 事業年度のいずれかにおいて、財貨またはサービスの対価として当社に対して支払った、または当社から受領した金額が、100 万米国ドルまたは当該他社の連結売上高の 2%のいずれか大きい額を超える場合。

さらに、監査等委員である取締役は、米国証券取引所法規則 10A-3 に定める独立性要件を満たしている必要があります。同規則は、監査等委員が、監査等委員、取締役または

取締役会の各委員会の委員としての立場以外において、以下に該当しないことを要求しています。
(A) 当社から、コンサルティングもしくはアドバイザリーに対する報酬、または、その他の報酬を、直接または間接に受け取っていること。ただし、過去の取締役、取締役会の各委員会の委員および監査等委員としての職務に対して支払われる退職給付制度（繰延報酬を含みます）に基づく固定額の報酬（継続勤務を条件とするものを除きます）は、ここにいう「報酬」には含みません。
(B) 当社の関係者であること。なお、「**関係者**」とは当社の議決権総数の 10%超を保有する株主、またはその経営幹部、従業員兼務取締役、業務執行責任社員もしくは業務執行組合員をいう。

別紙 B

取締役候補者の選任基準

取締役候補者の選任にあたっては、下記等を勘案し候補者を選任するものとする。

- 現取締役会の有する能力や資質を満たしあるいはさらに向上させるに豊富な経験や専門性の有無
- グローバルな製薬企業の経営を担うに十分な求心力や評判の有無
- 事業経営その他関連分野におけるコンピテンシーや優れた業績の有無
- 当社の企業理念および価値観に対する深い理解の有無

取締役の再選基準

再選候補者は、当該取締役の直近事業年度における業績、その資質について毎年評価したうえで、再選を相当とする者とする。ただし、次の各号のいずれかに該当すると判断された者は再選候補者としない。

- 健康上の理由等により、任務に耐えなくなったとき
- 機密漏洩、故意または重大な過失により会社の信用を著しく低下させたとき
- グローバル行動規準その他社内ポリシーの重大な違反があったとき
- 取締役として相応しくない行為があったとき
- 本基準の上記Ⅰ．7 に定める任期上限に達したとき（同項に定める例外に該当する場合を除く ）

別紙C

取締役に適用されるグローバルポリシー

贈収賄禁止
インベスティゲーションズ
プライバシー
インサイダー取引禁止
RIM(記録・情報管理)
制裁措置の遵守
情報セキュリティ
テクノロジーの利用
ビジネスレジリエンス
出張および社内イベント

取締役に適用されるその他の社内ポリシー

独立社外取締役の出張に関するポリシー