

Statement

2019年6月14日

当社の取締役報酬制度に係る変更と今後の方向性について

タケダのミッションは、常に患者さんを中心に考え、イノベーション創出に立脚したグローバルなバイオ医療品企業であり続けることです。238年にわたる歴史を築きながら、当社は世界中の人々により健やかで輝かしい未来をお届けすることを目指しています。シャイアー社の買収は当社の歴史における一つの大きな変革であり、当社のグローバルな事業展開や資本市場でのプレゼンスの増大に大きく寄与しています。

当社の長い歴史の中でこの新たな時代を迎えた今、進化を遂げる当社の取締役報酬の枠組みおよびその枠組みがどのようにグローバルでのガバナンス上の要請に応えつつベストプラクティスとの整合性もバランスよく保っていくことができるかということについて株主の皆さまに情報提供させていただきたく存じます。さらには、2016年に開催された第140回定時株主総会にてご承認いただいた全ての取締役に対する株式を用いた報酬制度を基に当社の報酬制度を発展させていくことに引き続き取り組んでまいります。

第143回定時株主総会での株主の皆さまからの承認可決を条件として、取締役報酬の枠組みの変更、ならびに、当社が注力してきた重要な分野につきまして、以下の通り概要をご説明させていただくとともに、この先統合が進む過程においてもさらに情報提供してまいります。

取締役報酬制度の強化（概要）

第143回定時株主総会において、当社の事業戦略、シャイアー社との統合成功、長期的な株主価値の創出と取締役報酬の連動性をより一層高めしていくために、取締役報酬制度における以下の一部改定につきまして、株主の皆さまに提案しております。

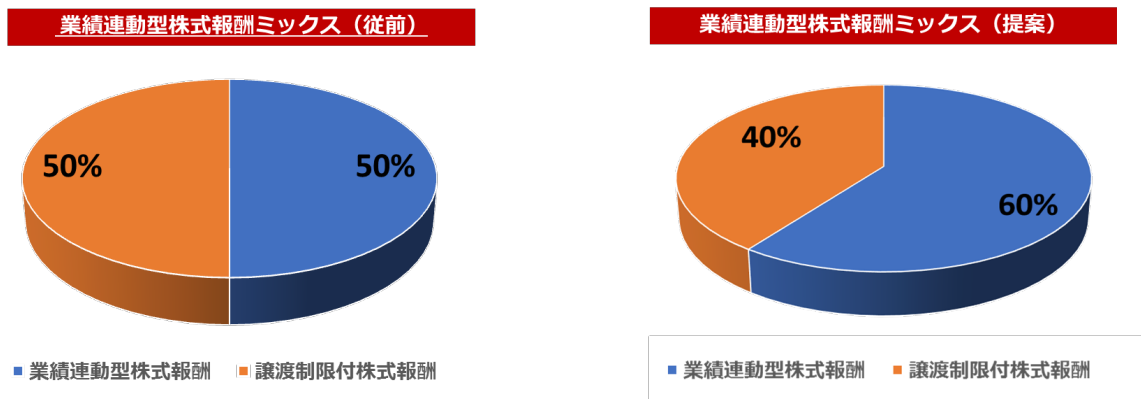
- 取締役報酬ポリシー：社内取締役とコーポレートオフィサー（タケダ・エグゼクティブチーム）ならびに社外取締役を対象とした取締役報酬ポリシーの一部改定が取締役会にて承認されました。当社の報酬制度の枠組みは以下の通りです。

- 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
- 常に患者さんを中心とする当社のバリュー（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

- 新しいピアグループ：グローバルな製薬企業の競合他社からなる新しいピアグループの設定が取締役会にて承認されました。このピアグループは当社の報酬制度およびその水準がグローバルな医薬品業界における優秀な人材の確保と維持のための競争優位性を保つために利用されます。

米国の競合他社	米国外の競合他社
アッヴィ	アステラス製薬（日本）
セルジーン	アストラゼネカ（英国）
アムジェン	グラクソ・スミスクライン（英国）
ブリistol・マイヤーズスクイブ	メルク（ドイツ）
イーライリリー・アンド・カンパニー	ノバルティス（スイス）
ギリアド・サイエンシズ	エフ・ホフマン・ラ・ロシュ（スイス）
ジョンソン・エンド・ジョンソン	サノフィ（フランス）
メルク・アンド・カンパニー	
ファイザー	

- 業績連動型株式報酬割合の増加：監査等委員でない社内取締役とコーポレートオフィサー（タケダ・エグゼクティブチーム）を対象として、報酬と会社業績との連動性をより一層高める目的で、業績連動型株式報酬の割合を増加することについて株主の皆さまに提案しております。



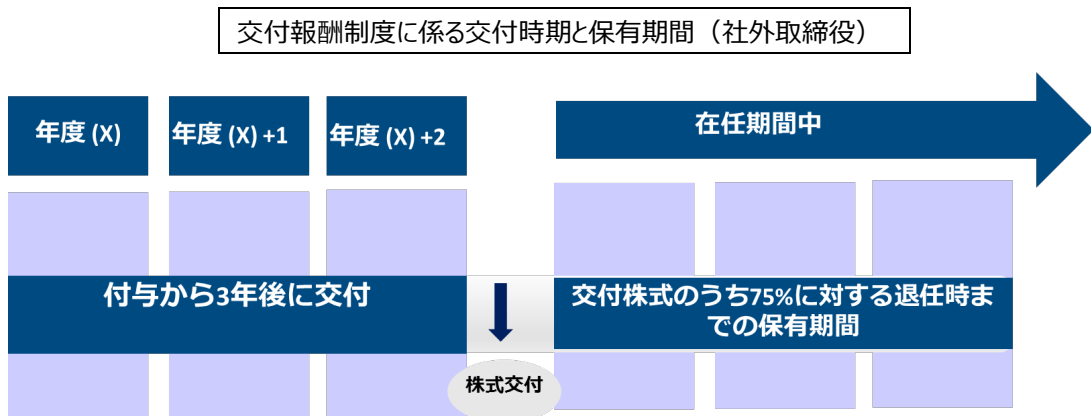
- 交付後2年間の株式保有ガイドライン：長期的な企業価値の増大を目的として監査等委員でない社内取締役とコーポレートオフィサー（タケダ・エグゼクティブチーム）を対象に、株式交付後2年間の保有ガイドラインを導入いたします。

株式報酬制度に係る交付時期と保有期間（監査等委員でない社内取締役）

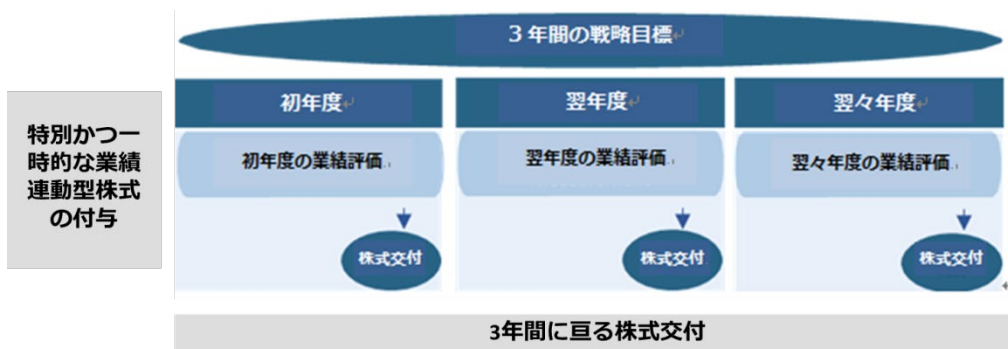
	1年後	2年後	3年後	4年後	5年後
業績連動型株式報酬	株式交付			株式保有期間	
譲渡制限付株式報酬 (1/3)*	株式交付	株式保有期間			
譲渡制限付株式報酬 (1/3)*	株式交付		株式保有期間		
譲渡制限付株式報酬 (1/3)*	株式交付			株式保有期間	

*：付与基準ポイントは、3年間に亘りその1/3ずつ交付されます。

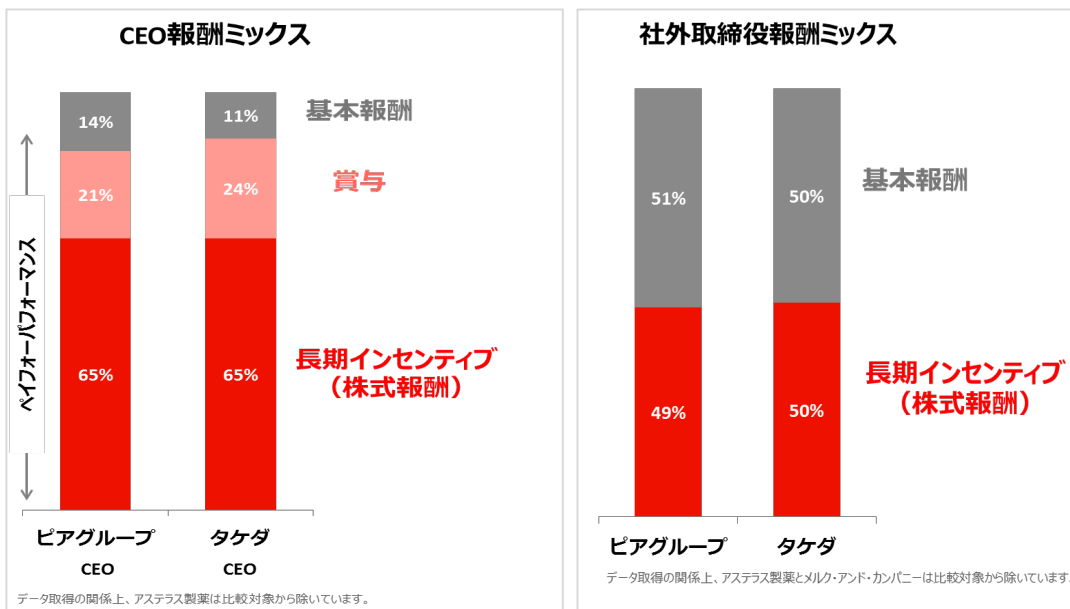
- 社外取締役に対する株式報酬制度：社外取締役に対して株式の交付時期を監査等委員でない社内取締役やコーポレートオフィサー（タケダ・エグゼクティブチーム）の制度と整合性を取ることを株主の皆さまに提案しております。また、在任中は交付株式のうち75%の保有を義務付ける株式保有ガイドラインを導入いたします。



- 特別な統合に係る業績連動型株式報酬：監査等委員でない社内取締役とコーポレートオフィサー（タケダ・エグゼクティブチーム）に対して特別なシャイアー社の統合完了に係る株式報酬プログラムの導入を株主の皆さまに提案いたします。この株式報酬は、継続的なビジネスの成功を続けていくことの他に、特別かつ一時的なシャイアー社との統合成功を目的として、付与から3年間に亘り各年度毎にその業績を評価します。これは、取締役会にて承認されるその導入目的に密接に関わりかつ測定可能である KPI と深く結びついており、株主の皆さまに対するコミットメントが達成できた際に報酬として支払われます。



- 報酬ミックス：上記のような変更に従い、以下の通り、当社の報酬ミックスはピアグループにおける報酬水準に近づいています。



- サマリー：更に、当社の長期インセンティブに係る規則に従い、取締役会がその権限を有し、社内取締役（海外居住の取締役を除く）に対して然るべき理由があった際には株式報酬の返還請求を行うことができます。当社は、シャイアー社買収後の取締役報酬制度における改定内容がグローバルにおけるベストプラクティスと整合しているものと確信しています。

取締役報酬制度の今後の方向性

当社は、現在のコーポレートガバナンス体制に大きな誇りを持っており、会社業績と取締役報酬との連動性が高い当社の制度とその確実な運用を強化してきました。当社は、今後を見据えながら、持続的なコーポレートガバナンスモデルの発展のために、今回の変更がもたらす強固な基盤をもとにさらに強化していくことを目指します。当社は、個人株主の皆さまや機関投資家の皆さまと貴重な関係を構築できることに常に感謝しており、当社の取締役報酬制度がさらに進化を遂げるために引き続き皆さまからのご意見を真摯に受け止めていきたいと思っております。

当社は、今後 12 ヶ月間にわたり、報酬委員会および経営陣からのガイダンスを受けながら、取締役会において、グローバルでのベストプラクティス、日本およびグローバルにおけるガバナンス上の要請、株主利益と確実に整合性を保てる賞与および長期インセンティブ（株式報酬）に用いる適切な業績指標を設定していく予定です。

以上