

コーポレートガバナンス・ガイドライン

本ガイドラインは、当社がコーポレートガバナンスの実効性を確保・強化するにあたり、遵守すべき基本的な考え方および基本方針を明示するものです。

また、本ガイドラインを開示することにより、株主をはじめとするステークホルダーとの対話が促進され、さらなるコーポレートガバナンスの充実につながることを意図しています。

第1章 総則

第1条 （当社のコーポレートガバナンスに関する基本的な考え方）

当社は、先端・信頼の医薬で、世界の人々の健康に貢献することを存在意義とし、企業価値の持続的向上のため、すべてのステークホルダーから選ばれ、信頼されることを目指しています。この経営理念を踏まえ、下記の観点から、コーポレートガバナンスの実効性を確保・強化するよう努めます。

- i) 経営の透明性・妥当性・機動性の確保
- ii) 株主に対する受託者責任と説明責任の履行およびすべてのステークホルダーとの適切な協働

第2章 コーポレートガバナンス体制

第2条 （当社のコーポレートガバナンス体制の概要）

当社は、経営の透明性・妥当性・機動性を確保したコーポレートガバナンス体制の整備・強化に取り組みます。

- i) 監査等委員会設置会社を選択し、取締役会および監査等委員会はそれぞれ過半数を社外取締役で構成します。
- ii) 取締役会は、経営の基本方針、経営戦略等を決定し、業務執行の監督機能を果たします。
- iii) 業務執行に関わる体制として、重要事項の協議を行うエグゼクティブ・コミッティを設置するとともに、業務執行の責任を担うトップマネジメント（取締役社長並びに研究開発担当、製薬技術担当、販売統括&メディカルアフェアーズ担当、経営戦略担当、デジタル&変革担当、財務担当、人事担当および法務・コンプライアンス担当の総称）を選任します。上記会議体およびトップマネジメントの業務執行の責任と権限の所在は決裁権限規程を制定して明確にします。
- iv) 取締役会の諮問機関として、過半数を社外取締役で構成する指名委員会および報酬委員会を設置します。

第3条 （取締役会の役割）

取締役会は、経営の基本方針、経営戦略等を決定し、業務執行の監督機能を果たすことで、経営の透明性および妥当性を確保します。また、取締役会は、その決議によって重要な業務執行の決定の相当部分を業務執行取締役に委任するとともに、決裁権限規程を制定してトップマネジメント等の業務執行の責任と権限を明確にし、経営の機動性を確保します。

第4条 （取締役会の構成）

取締役会は、専門性・経験等の観点から、その多様性とバランスを考慮のうえ、機動性が確保できる適正な規模の取締役数をもって構成し、議長は取締役会長がこれにあたるものとします。

なお、取締役会は、より広い見地からの意思決定と客観的な業務執行の監督を行うため、その過半数を社外取締役に構成します。社外取締役に、他社での経営経験を有する者を最低 1 名選任します。

第5条 （取締役会の運営）

取締役会は、3か月に1回以上、および必要に応じて随時開催します。また、当社は、取締役会の円滑な運営のために、取締役会事務局を設置します。

第6条 （取締役の責務）

取締役は、取締役会の構成員として、取締役会の決議を通じて経営の意思決定に参加するとともに、他の取締役の職務執行の監督を行います。また、取締役は、その期待される能力を発揮するために、職務の執行に必要な情報を収集し、積極的に審議に参加することで、当社の企業価値の持続的向上に貢献することが求められます。

社外取締役は、その独立性に基づき業務執行を監督することで、当社の経営の妥当性を高めるとともに、自らの経験・知識を生かし、社内取締役とは異なる視点から助言を行うことが求められます。

第7条 （監査等委員会の役割）

監査等委員会は、監査等委員会の監査等に関する意見を形成するための唯一の協議機関かつ決議機関であり、必要に応じて取締役または取締役会に対し監査等委員会の意見を表明するものとします。

第8条 （監査等委員会の構成）

監査等委員会は、すべての監査等委員である取締役をもって構成し、監査等委員会の委員長は監査等委員会の決議により定めるものとします。なお、監査等委員会は、監査体制の独立性および中立性を一層高めるために、その過半数を社外取締役に構成します。また、監査等委員には、適切な経験・能力および必要な財務・会計・法務に関する知識を有する者を選任し、特に、最低 1 名は財務・会計に関する十分な知見を有している者とします。

第9条（監査等委員会の運営）

監査等委員会は、毎月1回の開催を原則とし、必要に応じ、随時開催します。監査等委員会事務局は、業務執行者からの独立性を確保した監査等委員会専任スタッフを配置し、監査等委員会事務局業務および監査業務のサポートを行うことにより、監査等委員会の監査の実効性を確保します。

第10条（監査等委員会・監査等委員の責務）

監査等委員会は、会社の監督機能の一翼を担い、かつ、株主の負託を受けた独立の機関として取締役の職務の執行を監査することにより、実効性のあるコーポレートガバナンス体制の確立に貢献します。その責務を果たすため、監査等委員会または監査等委員は、重要な会議への出席、役員、従業員および会計監査人等から受領した報告内容の検証、会社の業務および財産の状況に関する調査等を行い、役員または従業員に対する助言または勧告等の意見の表明、取締役の行為の差止めなど、必要な措置を適時に講じるものとします。

第11条（指名委員会・報酬委員会の役割）

当社は、役員人事および報酬制度における審議プロセスの透明性と客観性を高めるため、取締役会の諮問機関として指名委員会および報酬委員会を設置します。取締役会は、指名委員会および報酬委員会の具申内容を尊重します。

《指名委員会の役割》

取締役およびトップマネジメント等の選任・解任等に関する事項について協議し、その結果を取締役会へ具申します。

《報酬委員会の役割》

取締役およびトップマネジメント等の報酬、賞与その他の職務執行の対価として受ける財産上の利益（以下、報酬等という）に関する事項（監査等委員である取締役の個別の報酬を除く）について協議し、その結果を取締役会へ具申します。

第12条（指名委員会・報酬委員会の構成）

指名委員会および報酬委員会は、取締役会が選任する委員で構成され、その委員の過半数は社外取締役とします。また、各委員会とも委員の互選により社外取締役が委員長に就任するものとします。

第13条（取締役の報酬の方針と手続）

取締役の報酬等は、優秀な人材の獲得・保持が可能となり、職責に十分見合う報酬体系および報酬水準となるよう設計します。

《監査等委員でない社内取締役の報酬等》

監査等委員でない社内取締役の報酬等は、以下の考え方にに基づき決定します。

i) 競争力のある報酬制度であること

・優秀な人材の獲得・保持が可能となる報酬体系および報酬水準

ii) 企業価値・株主価値向上を重視した報酬制度であること

・業績連動性が高く、中長期的な企業価値・株主価値の向上を重視した報酬制度および報酬構成

iii) 公平・公正な報酬制度であること

・国・地域を問わず、職責と成果に基づく公平かつ公正な報酬制度

監査等委員でない社内取締役の報酬等は、上記の考え方にに基づき、基本報酬(固定報酬)、賞与(短期インセンティブ報酬)および株式報酬(中長期インセンティブ報酬)で構成します。報酬等の水準は、外部専門機関の客観的な報酬調査データ等を活用して、職責等に応じて決定します。当該取締役の報酬水準および個別の報酬等は、株主総会で決議された報酬枠の範囲内で、取締役会決議により決定します。

《監査等委員でない社外取締役の報酬等》

監査等委員でない社外取締役の報酬等は、客観的かつ独立した立場から当社の経営を監督するという役割に鑑みて、基本報酬(固定報酬)のみとします。基本報酬の水準は、外部専門機関の客観的な報酬調査データ等を参考に、その職責等に応じて決定します。当該取締役の基本報酬の水準および個別の報酬等は、株主総会で決議された報酬枠の範囲内で、取締役会決議により決定します。

《監査等委員である社内取締役の報酬等》

監査等委員である社内取締役の報酬等は、経営を監督・監査するという役割に鑑みて、基本報酬(固定報酬)のみとします。基本報酬の水準は、外部専門機関の客観的な報酬調査データ等を参考に、その職責等に応じて決定します。当該取締役の基本報酬の水準および個別の報酬等は、株主総会で決議された報酬枠の範囲内で、監査等委員である取締役の協議により決定します。

《監査等委員である社外取締役の報酬等》

監査等委員である社外取締役の報酬等は、客観的かつ独立した立場から当社の経営を監督・監査するという役割に鑑みて、基本報酬(固定報酬)のみとします。基本報酬の水準は、外部専門機関の客観的な報酬調査データ等を参考に、その職責等に応じて決定します。当該取締役の基本報酬の水準および個別の報酬等は、株主総会で決議された報酬枠の範囲内で、監査等委員である取締役の協議により決定します。

第14条（取締役の候補者の指名等の方針と手続）

取締役の候補者の指名にあたっては指名委員会にて協議することで、審議プロセスの透明性と客観性を高めます。

また、社外取締役の候補者の指名にあたっては、原則として、当社が別途策定する社外取締役の独立性基準に基づき、当社からの独立性を有し、一般株主と利益相反が生じるおそれがない者を候補者とします。

《監査等委員でない取締役候補者の指名の方針と手続》

監査等委員でない取締役は、毎年、株主総会決議による選任の対象とされます。

監査等委員でない取締役の候補者の指名にあたっては、別途取締役会が定める選任基準・再任基準を満たすものを指名し、専門性・経験等の観点から、取締役会が多様性を踏まえた、バランスの取れた構成となるよう配慮します。

監査等委員でない取締役候補者は、指名委員会の具申内容を尊重して、取締役会の決議により決定します。

《監査等委員である取締役候補者の指名の方針と手続》

監査等委員である取締役は、2年に1度、株主総会決議による選任の対象とされます。

監査等委員である取締役の候補者の指名にあたっては、別途取締役会が定める選任基準・再任基準を満たすものを指名し、最低1名は財務・会計に関する十分な知見を有している者を含めて、専門性・経験等の観点から、監査等委員会が多様性を踏まえた、バランスの取れた構成となるよう配慮します。

監査等委員である取締役候補者は、指名委員会の具申内容を尊重して、取締役会の決議により決定します。なお、監査等委員である取締役の選任に関する議案は監査等委員会の同意を得て、株主総会に提出されます。

《取締役の解任等》

取締役が取締役懲罰内規に定める懲罰事由に該当する場合、指名委員会の協議を経て取締役会の決議により、株主総会への取締役解任議案の提案および役付身分の解職を行うことがあります。

第15条（最高経営責任者の選解任の方針と手続、後継者のプランニング）

最高経営責任者の選任にあたっては指名委員会にて協議することで、審議プロセスの透明性と客観性を高めます。

最高経営責任者は、以下の基準を満たすとともに、その時の経営環境や経営戦略も十分考慮してその役職にふさわしい者を、指名委員会の具申内容を尊重して取締役会の決議により選任します。

- i) 急速に変化する社内外環境への対応ができる柔軟性を有し、将来に対する洞察力に優れる人材
- ii) 不確実性の中での企画力・決断力・実行力に優れ、加えてその意思決定の説明責任を果たせる人材
- iii) アステラスグループ社員が信頼を寄せ、ステークホルダーから信任される人間的魅力に溢れる人材

最高経営責任者は、毎年、取締役会決議による選任の対象とされ、再任に際しては、上記選任基準を満たしていることに加え、最高経営責任者としての任期中の実績・寄与等を勘案します。

最高経営責任者の後継者のプランニングに関しては、指名委員会において後継者の選定の在り方や後継者候補の育成など、様々な観点から透明性の高い議論を行い、適宜取締役会に報告します。

第16条（取締役へのサポート体制）

当社は、取締役を対象に、その役割と責務を果たすために必要な情報を提供し、取締役会および監査等委員会の審議の活性化をサポートします。

特に、新任の社外取締役に対しては、新任役員研修を実施し、当社を取り巻く業界情報、当社の経営戦略等、その役割と責務を果たすうえで必要な情報を提供します。

また、取締役会の審議事項のうち、特に重要な案件に関しては、事前に取締役への情報共有の場を設定することで、審議の活性化を図ります。

第17条（社外取締役による社内情報へのアクセス）

社外取締役は、必要または適切と考えるときには、いつでも社内取締役および社内関連部門から、社内資料の提出または社内情報についての説明もしくは報告を求めることができます。

第18条（社外取締役の連携体制）

社外取締役は、社外取締役のみが参加する会合を定期的開催し、率直かつ有益な意見交換を行うとともに、定期的に常勤監査等委員および外部会計監査人等から情報提供を受ける機会を設けること等を通じて、取締役会および監査等委員会における審議の活性化に貢献するよう努めます。

第19条（会計監査人による適正な監査の確保）

当社は、会計監査人が財務報告の信頼性を担保する重要な役割を担っていることを認識し、会計監査人による適正な監査を確保するための体制を整備します。

第20条（取締役会の実効性評価）

当社は、自己評価等の方法により、取締役会がその役割と責務を果たしているかを毎年調査します。

取締役会は、調査に基づき、取締役会全体の実効性について分析・評価を行い、その結果の概要を開示します。

第3章 株主をはじめとするステークホルダーとの関係

第21条（株主の権利・平等性の確保）

当社は、株主総会における議決権をはじめとする株主の権利が実質的に確保されるよう努めます。また、すべての株主をその持分に応じて平等に取扱いします。

第22条（株主総会）

当社は、株主との建設的な対話の場として株主総会の重要性を認識し、株主総会の活性化と株主の議決権行使のため、株主総会議案の十分な検討期間を確保できるよう環境整備に取り組めます。

第23条（株主との対話の方針）

当社は、株主との建設的な対話を促進するために、以下の取り組みを行います。

- i) 株主総会のほか個別面談や説明会等の機会を通じて、合理的な範囲で株主との対話の一層の充実に取り組みます。
- ii) 対話で得られた意見を取締役および社内関係者にフィードバックし、企業活動に適切に反映するよう努めます。
- iii) 株主との対話全般を統括し、IR に責任をもつ役員およびIR を担う部署を設置するとともに、部門横断的な委員で構成される情報開示委員会を設置し、適時・適切な企業情報の開示および株主との対話を推進します。
- iv) 未公表の重要情報が一部の資本市場参加者のみに選別的に開示されることのないよう、当該情報に関わる関係者に対して社内の規程に従った情報管理を徹底します。

第24条（キャピタルアロケーション）

当社は、企業価値の持続的な向上に努めるとともに株主還元にも積極的に取り組みます。

成長を実現するための事業投資を優先しながら、配当については、連結ベースでの中長期的な利益成長に基づき、安定的かつ持続的な向上に努めます。これに加えて、自己株式取得を必要に応じて機動的に実施し、資本効率と還元水準の向上を図ります。

第25条（株式の保有および議決権の行使基準に関する方針）

当社は、業務提携など事業戦略上合理的と判断される場合を除き、新規に株式を取得・保有しません。保有株式については、その保有目的を当社の中長期的な事業戦略上の観点から毎年取締役会で検証を行い、保有価値が乏しいと判断した株式は売却します。

保有株式に係る議決権行使につきましては、当社の企業価値向上に資することを前提として、発行会社の株主価値向上の観点から判断し適切に議決権を行使します。

第26条（利益相反取引の防止）

当社は、役員等の当社関係者がその立場を利用して、当社や株主共同の利益に反する取引を行うことを防止するよう努めます。

取締役は、自己または第三者のために当社と取引をしようとする場合、取締役会規程により、当該取引について取締役会の承認を得なければならないものとします。

第27条（情報開示に関する方針）

当社は、顧客、株主、社会など、すべてのステークホルダーに対し適時・適切かつ公平に情報を開示します。また、ステークホルダーとの対話を積極的に行い、対話の結果を企業活動に適切に反映するよう努めます。このような情報開示と対話により、企業としての透明性を一層高めていくとともに、ステークホルダーとの信頼関係の構築と維持に努めます。

上記の基本姿勢のもと、別途「ディスクロージャー・ポリシー」を制定するとともに、「情報開示委員会」を設置し、情報開示活動を推進・管理していきます。

なお、当社の役員や従業員がその職務上知った重要情報の取扱い等についての規程を別途制定し、法令違反の未然防止および適切な情報管理を図ります。

第28条（サステナビリティを巡る課題への対応）

当社は、社会の持続的発展が当社成長の前提となると考えます。事業活動、更には、当社が取り組むべき個別の社会課題への対応を通して、社会の持続的発展に貢献します。

第29条（ダイバーシティ&インクルージョンの推進）

当社は、従業員の人権・人格・個性を尊重するとともに、働きがいのある職場を提供することが当社の競争力の維持・強化につながるものと考え、人種・国籍・性別・年齢等を問わず多様な人材が活躍できる企業を目指します。

第30条（コンプライアンス）

当社は、コンプライアンスをいわゆる法令遵守にとどまらず、高い倫理観に基づく社会規範に沿った行動と位置付け、すべての役員・従業員に共通して適用される最上位の行動規範として、経営理念を企業行動レベルに具体化した「アステラス企業行動憲章」および「アステラスグループ行動規準」を定めるとともに、グループ全体においてコンプライアンスを推進するための体制構築に努めます。

第31条（企業年金）

当社は、企業年金担当組織が積立金の運用の専門性を高めて運用機関に対するモニタリング等の適正な活動を実施できるよう、必要な経験や資質を備えた人材を配置するとともに、その育成に努めます。

第4章 その他

第32条（改廃）

本ガイドラインの改廃は、取締役会の決議によるものとします。ただし、組織名称または役職名称の変更に伴う形式的な修正等は取締役社長の決裁によることができるものとします。