コーポレートガバナンス

CORPORATE GOVERNANCE　　OLYMPUS CORPORATION

最終更新日：2021年2月12日

オリンパス株式会社
取締役 代表執行役 社長兼CEO 竹内康雄
問合せ先：IR部門バイスプレジデント 櫻井隆明
証券コード：7733
https://www.olympus.co.jp/

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

Ⅰ コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報

1．基本的な考え方

当社は、コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針を以下のとおり「コーポレートガバナンスに関する基本方針」として策定しております。

【コーポレートガバナンスに関する基本方針】

□当社の経営理念
当社は、「世界の人々の健康と安心、心の豊かさの実現」をすべての活動の基本思想とし、株主をはじめとしたステークホルダーのために、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目指す。

□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、基本的にコーポレートガバナンス・コードの原則を実施し、株主に対する受託者責任および顧客、従業員、地域社会等のステークホルダーに対する責任、ならびに上記の当社の経営理念を踏まえ、実効性あるコーポレートガバナンスの実現をめざし、当方針を策定する。

1．株主の権利、平等性の確保
①当社は、株主の権利を尊重し、また、株主の実質的な平等性を確保する。

②当社は、株主総会における権利行使に係る適切な環境整備を行う。

③当社は、中長期的な経済合理性や将来の見通しを検証のうえ当社グループの中長期的な企業価値向上に資すると判断した上場株式を保有する。毎年、取締役会で個別の政策保有株式について、保有目的、保有に伴う便益、リスク等を総合的に勘案の上、保有の適否を検証し、保有に適さないと判断した株式については順次縮減する。政策保有株式について、株主としての権利を行使すべく、すべての議案に対して議決権を行使することとし、政策保有先の中長期的な企業価値向上の観点から当該企業の経営状況を勘案し、議案ごとの賛否を適切に判断する。

④当社およびその子会社が関連当事者間取引を行う場合は、「職務権限規程」および関連する規程に基づき、各社の取締役会の承認を要することとし、さらに地域統括会社の承認を得るとともに当社へ報告する。

2．株主以外のステークホルダーとの協働
当社は、経営理念である「世界の人々の健康と安心、心の豊かさの実現」のもと、従業員、顧客、取引先、債権者、地域社会をはじめとする様々なステークホルダーとの適切な協働に努める。

ステークホルダーとの適切な協働やその利益の尊重、健全な事業活動倫理などについて、会社としての価値観を示しその構成員が従うべき行動準則を定め、実践する。具体的には、グループ全員の行動の拠り所として「経営理念」、「オリンパスグローバル行動規範」を策定し、当社グループに属するすべての役員および従業員に、広く浸透させる。

コンプライアンスの統括責任者としてチーフコンプライアンスオフィサー（CCO）を任命する。また、すべてのステークホルダーに対し、多言語で24時間対応可能なグローバル通報受付窓口を設置するとともに、各地域においても必要に応じ適切な内部通報制度を構築する。CCOは運用状況を定期的に監査委員会へ報告するとともに、必要に応じて取締役会に報告する。

3．情報開示の充実および透明性の確保
当社は、経営理念である「世界の人々の健康と安心、心の豊かさの実現」をすべての企業活動の基本思想とし、すべてのステークホルダーから正しい理解と信頼を得るために、経営方針、財務状況、事業活動状況、CSR活動などの企業情報を公正、適時適切かつ積極的に開示する。

4．取締役会等の責務
①取締役会の役割
取締役会は、経営の基本方針や内部統制システムに係る事項その他の重要事項を決定し、取締役および執行役の職務の執行を監督する。

②取締役の資質
当社の取締役は、高い倫理観を有し、かつ、中長期的な企業価値を創造するために必要な経験、知識、能力を有し、自らの義務と責任を全うするために、取締役会に対して十分な時間を割く。

③取締役会の多様性
当社は、取締役会の構成については、国籍や人種、性別にとらわれず、経験、知識、能力等における多様性に配慮する。

④取締役会の規模
当社グループの規模および事業の内容から、定款に定める15名以内で取締役会の機能を効果的かつ効率的に発揮できる適切な員数を維持す

る。

⑤独立社外取締役
取締役会の監督機能を高める観点から、取締役の半数以上を独立社外取締役とする。独立性基準は指名委員会で定める。

⑥取締役会の議長
執行と監督の分離を図るために、取締役会の議長は独立社外取締役が務める。

⑦指名、報酬および監査に関する委員会
取締役会は、指名委員会、報酬委員会および監査委員会を設置する。

[指名委員会]
・指名委員会は、取締役および執行役の人事に係る事項を審議し、株主総会に提出する取締役の選任および解任に関する議案の内容を決定する。
・指名委員会は、取締役会が取締役の中から選定した3名以上の委員で構成し、その過半数を独立社外取締役とする。また、委員長は独立社外取締役とする。

[報酬委員会]
・報酬委員会は、取締役および執行役の報酬に係る事項等を審議し、個人別の報酬等の内容に係る決定に関する方針を定め、その方針に従い、取締役および執行役の個人別の報酬等の内容を定める。
・報酬委員会は、取締役会が取締役の中から選定した3名以上の委員で構成し、その過半数を独立社外取締役とする。また、委員長は独立社外取締役とする。

[監査委員会]
・監査委員会は、次に掲げる職務を行う。
1) 執行役および取締役の職務の執行の監査および監査報告の作成
2) 会計監査人の選任および解任ならびに不再任に関する議案の内容の決定
3) その他法令および定款に定められた職務およびその他監査委員会が必要と認めた事項
・監査委員会は、取締役会が取締役の中から選定した3名以上の委員で構成し、その過半数を独立社外取締役とする。また、委員長は独立社外取締役とする。かつ少なくとも1名は、財務、会計業務に関する豊富な知識を有する者とする。

⑧取締役の選任プロセス
指名委員会が取締役候補者を選任基準に照らして審議、面接して、株主総会に提出する取締役の選任・解任に関する議案の内容を決定する。

⑨CEOの後継者の育成とその決定
指名委員会は、CEOの後継者計画を策定し、定期的に見直しを行う。
後継者の決定は、指名委員会で社外を含む候補者が社長に相応しい資質を有するか審議を行い、取締役会に意見の陳述および助言を行い、取締役会で決定する。

⑩報酬制度
役員報酬（取締役および執行役の報酬）については、「企業価値の最大化をはかり株主をはじめとした様々なステークホルダーの期待に応える」という意識を強く持たせ、その責務にふさわしい処遇とすることを、基本方針とする。報酬委員会は、同方針に基づき、短期および中長期の業績と連動する報酬の割合を適切に設定することを重視し、役員報酬を決定する。

⑪取締役会の運営
取締役会の議題、時間および開催頻度は、重要事項の決定および業務執行の監督のために、必要かつ十分な議論が可能なように設定する。また、取締役会において建設的な議論・意見交換ができるように、取締役会の付議および報告議案について、取締役会出席者の事前準備に要する期間に配慮して、事前に資料を送付する。また、取締役会の開催スケジュールや予想される審議事項については予め決定する。

⑫社外取締役だけの会合
当社は、必要に応じて、社外取締役だけの会合を実施し、情報交換および認識共有を図る。

⑬取締役会評価
毎年、取締役会の実効性について、第三者の視点も含めた分析および評価を行い、その評価結果の概要を公表する。

⑭情報入手と支援体制
・当社は取締役に対して、その役割および責務が実効的に果たせるように積極的な情報の提供に努める。
・当社の社外取締役は、必要があるときまたは適切と考えるときにはいつでも、社内取締役、執行役および従業員に対して説明もしくは報告を求め、または社内資料の提出を求めることができる。
・当社は、指名委員会、報酬委員会および監査委員会ならびに各委員がその職務を適切に遂行することができるよう、適切な人員等を付与された事務局を設置する。

⑮取締役の研鑽
取締役は、その役割や責務を果たすために、知識の習得や更新等の研鑽に努める。また、当社は新任の社外取締役に対して、当社の事業所、工場見学や事業の勉強会等当社に関する知識を習得するために様々なプログラムを提供する。

5．株主との対話
当社は持続的な成長と中長期的な企業価値向上のため、株主との建設的な対話を促進するための体制整備および取組みに関する方針を取締役会で定め、公表する。

株主との建設的な対話を促進するための体制整備および取組みに関する方針

1) 基本方針
当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値向上のため、CEOおよびCFOが中心となって株主との建設的な対話を積極的に実施する。IR機能がこれを補佐して社内における情報交換や株主から得た意見の経営陣幹部へのフィードバック等の体制を整備する。

2) CEOおよびCFOによる対話の方針
株主との対話全般については、CEOおよびCFOが中心となって建設的な対話の実現に向け、対応する。具体的には、株主との個別の面談に加え、四半期決算ごとに説明会、スモールミーティング、海外投資家との電話会議を実施するほか、定期的な国内および海外ロードショーの実施、証券会社主催のカンファレンスへの参加等、株主との直接の対話の機会を積極的に設けることとする。

3) IR機能によるIR活動の方針
IR活動を専門に担当するIR機能を設置し、株主との対話の充実に向けて積極的なIR活動を実施する。具体的には、株主の依頼に応じて随時個別の面談を実施するほか、個人投資家向け説明会や施設見学会といったIRイベントを定期的に実施する。また、ホームページ、統合レポート、株主通信、株主総会招集ご通知等を通じて株主に対して積極的な情報提供を行う。

4) IR機能による社内情報交換体制整備の方針
IR機能は、経営企画、内部統制、財務、経理、法務機能等と日常的に適宜情報交換を行い、必要に応じてプロジェクトチームを組むなどして、有機的な連携体制を取る。また、機関投資家を中心とする株主との対話から得た株主の意見および懸念については、必要に応じて、IR機能からグループ経営執行会議や取締役会において報告し、その内容について議論する。

5) 株主との対話におけるインサイダー情報管理の方針
インサイダー情報については、「インサイダー取引防止規程」に従い厳重な管理を行う。株主との対話に際しては、担当者に対してIR機能から改めて注意喚起を行うことで、インサイダー情報の漏洩を未然に防止する。

6) 本方針の改廃
本方針の改廃は取締役会決議によって行う。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】

【原則４－１１ 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件】
当社の取締役会は独立社外取締役8名を含む12名で構成されています。構成については、国籍や人種、性別にとらわれず、各々が企業経営、財務および国際的な事業展開において豊富な知識・経験を備え、多様性に富んだメンバーとなっています。それぞれが当社の企業価値向上に大いに貢献し、実効性のある取締役会として十分機能していると考えています。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】

【原則１－４　政策保有株式】
・当社は「コーポレートガバナンスに関する基本方針」に則して対応しています。具体的には、取締役会において保有に伴う便益、リスク等を総合的に勘案し、保有の適否を個別銘柄ごとに検証、保有合理性のない株式について売却を進めています。2016年3月末時点で64銘柄680億円保有していましたが、2017年3月末時点で57銘柄279億円、2018年3月末時点では48銘柄269億円、2019年3月末時点では37銘柄189億円、さらに2020年3月末時点では29銘柄144億円まで縮減を進めました。
・当社の株式を政策保有株式として保有している会社から売却等の申し出があった場合には、売却等を妨げません。
・当社における上場株式の政策保有に関する方針および政策保有株式の議決権行使の基準は、「コーポレートガバナンスに関する基本方針」1.③に記載していますのでご参照ください。

【原則１－７　関連当事者間取引】
当社および当社の子会社が関連当事者間取引を行う場合の手続きの枠組みは、「コーポレートガバナンスに関する基本方針」1.④に記載していますのでご参照ください。

【原則２－６　企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮】
当社の企業年金基金の運営は、資産運用委員会が、年金資産の運用に関する検討・立案を担当し、理事会・代議員会など複数の会議体への提案、審議を経て、その適性さを確認したのち、オリンパス企業年金基金が執行しています。
オリンパス企業年金基金では、資産運用委員会・代議員会の承認を得た方針・ポートフォリオに沿って、投資信託・年金保険を配置し、実際のファンド運用は金融機関に委託し、その運用状況は、スチュワードシップ活動も含めて、四半期に一度の定例運用報告会にてモニタリングしています。また、資産運用委員会および代議員会は、人事、経理、財務各部門より当該機能の専門性を持った者および従業員代表で構成されており、専門性および受給者保護の観点から健全に年金資金の運用が確認できる体制を構築しています。

【原則３－１　情報開示の充実】
当社では、法令に基づく適切な開示のほか、意思決定の透明性・公平性の確保と、実効的なコーポレートガバナンスを実現するため、以下について主体的な情報発信を行っています。
・当社の経営理念および経営戦略については、当社ホームページや統合レポート等で公表していますのでご参照ください。
経営理念https://www.olympus.co.jp/company/philosophy/philosophy.html
経営戦略https://www.olympus.co.jp/company/philosophy/strategy.html
・当社は、上記1「基本的な考え方」に記載しましたように、コーポレートガバナンス・コードのそれぞれの原則を踏まえたコーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針を「コーポレートガバナンスに関する基本方針」として策定していますのでご参照ください。
・当社における取締役の報酬は、独立社外取締役を委員長とし、過半数を独立社外取締役で構成する報酬委員会で決定しています。報酬委員会では、賞与や株式報酬の構成も含め、業績連動部分については、短期および中長期のそれぞれの業績との連動について審議し、経営戦略のローリングのタイミング毎に見直しを行っています。経営陣幹部（取締役を兼務している執行役をいいます。以下同じ）の報酬は、上述のとおりです。
・当社における取締役候補の指名および解任議案は、独立社外取締役を委員長とし、過半数を独立社外取締役で構成する指名委員会で決定しています。また、上席執行役員の選任については、社長および指名委員の社外取締役が同席する面接を経て、決定しています。
・各取締役の選任理由は、定時株主総会招集ご通知の取締役選任議案参考書類において記載していますのでご参照ください。
第152期定時株主総会招集ご通知
https://www.olympus.co.jp/ir/stock/pdf/meeting152p_03.pdf

【補充原則４－１－１ 経営陣に対する委任の範囲】
当社は執行と監督を分離する方針のもと、取締役会に付議すべき事項は、取締役会が定める取締役会規程および取締役会付議・報告基準に規定し、それらは法定事項、定款所定事項等、経営の基本方針に関する事項や経営戦略等経営上の重要な事項からなっています。経営陣は取締役会で決定された経営の基本方針および経営戦略に即して事業遂行しています。

【原則４－９　独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】
取締役会は独立社外取締役の独立性を担保するための基準を定めています。詳しくは、本報告書Ⅱ.1.「機関構成・組織運営等に係る事項」【独立役員関係】の項等において公表していますのでご参照ください。過半数を独立社外取締役で構成する指名委員会が候補者の独立性を審査することによって実質面を担保するとともに、取締役会への貢献が期待できる人材であるかも併せて確認しています。

【補充原則４－１１－１　取締役会のバランス、多様性、規模ならびに取締役の選任に関する方針・手続】
取締役会のバランス、多様性ならびに取締役の選任に関する方針および手続は「コーポレートガバナンスに関する基本方針」の「４．取締役会等の責務」に記載していますのでご参照ください。

【補充原則４－１１－２　取締役・監査役の兼任状況】
取締役の他の上場会社の役員の兼任状況は、定時株主総会招集ご通知の参考書類（候補者の場合）や事業報告（期末在籍者の場合）等において毎年開示をしていますのでご参照ください。
第152期定時株主総会招集ご通知https://www.olympus.co.jp/ir/stock/pdf/meeting152p_03.pdf

【補充原則４－１１－３　取締役会の自己評価】
当社取締役会では、毎年、各取締役の自己評価を行い、取締役会全体の実効性について、第三者の視点も含めた分析・評価を行うこととし、2015年からアンケート形式による自己評価を中心として、継続的に実施し、実効性向上に向けた課題を共有し、改善を進めています。

2019年度取締役任期における取締役会の実効性に関する評価の概要は以下のとおりです。
・評価方法
指名委員会等設置会社への移行後、初めての評価であることから、ガバナンス体制の構築と運営の成果を確認するとともに、取締役会および各委員会（指名委員会・報酬委員会・監査委員会）の実効性をより高めるための改善事項等を客観的に把握するため、外部コンサルタントの協力を得て、全取締役を対象としてアンケートおよび個別インタビュー実施しました。
その後、アンケート、インタビューの分析結果に基づき、取締役会において取締役会の実効性を向上させるための施策について議論しました。

・結果の概要
取締役が持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目指す意識を共有し、取締役会が企業価値の向上に貢献するための自発的な取り組みを進めている点を強みと認識し、真のグローバル・メドテックカンパニーへの飛躍に向け着実に進歩し、実効的に機能していると評価するとともに、更なる実効性向上に向け取り組むべき課題として３点を把握しました。
1．経営の質をさらに高めるとともに、経営スピードの向上を図る。
2．多様性と継続性の視点から当社の取締役会として最適な取締役の構成を実現する。
3．最善の意思決定、取締役会審議の一層の充実を実現するために運営上の工夫を継続的に行う。

以上を踏まえて、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に一層貢献するための改善に継続的に取り組んでいくこととしています。

取締役会評価の概要については、当社ホームページで公表していますのでご参照ください。
取締役会https://www.olympus.co.jp/company/governance/board.html

【補充原則４－１４－２　取締役・監査役に対するトレーニングの方針】
当社は、取締役に対するトレーニングとして、社外取締役を含む新任取締役に対し、当社の事業場、工場等主要拠点の見学、説明会および事業勉強会を実施し、当社に関する知識の習得を支援する方針です。また、取締役の業務を行うにあたって必要な基本知識を学ぶための外部教育訓練を斡旋し、費用を負担することで、取締役としての役割および責務についての理解を深めるための支援を行う方針です。

【原則５－１　株主との建設的な対話に関する方針】
株主との建設的な対話を促進するための体制整備および取組みに関する方針は、「コーポレートガバナンスに関する基本方針」の「５．株主との対話」に記載していますのでご参照ください。

２．資本構成

外国人株式保有比率	30%以上

【大株主の状況】

氏名又は名称	所有株式数（株）	割合（%）
日本マスタートラスト信託銀行株式会社（信託口）	156,516,300	12.17
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社（信託口）	73,254,300	5.70
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505010	64,740,284	5.04
JP MORGAN CHASE BANK 385632	64,077,200	4.98
日本生命保険相互会社	53,146,472	4.13
株式会社SMBC信託銀行（株式会社三井住友銀行退職給付信託口）	45,616,000	3.55
株式会社三菱UFJ銀行	43,522,344	3.39
SSBTC CLIENT OMNIBUS ACCOUNT	26,511,299	2.06
MSCO CUSTOMER SECURITIES	23,347,386	1.82
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社（信託口5）	22,627,600	1.76

支配株主（親会社を除く）の有無	―――
親会社の有無	なし

補足説明

―――

3．企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 第一部
決算期	3月
業種	精密機器
直前事業年度末における(連結)従業員数	1000人以上
直前事業年度における(連結)売上高	1000億円以上1兆円未満
直前事業年度末における連結子会社数	50社以上100社未満

4．支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

―――

5．その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与えうる特別な事情

―――

経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況

1．機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	指名委員会等設置会社

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	15 名
定款上の取締役の任期	1 年
取締役会の議長	社外取締役
取締役の人数	12名

【社外取締役に関する事項】

社外取締役の人数	9名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	8名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係(※)										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
藤田純孝	他の会社の出身者								△			
神永晉	他の会社の出身者											
木川理二郎	他の会社の出身者											
岩村哲夫	他の会社の出身者											
桝田恭正	他の会社の出身者											
名取勝也	他の会社の出身者								△			
岩﨑淳	他の会社の出身者											
デイビッド・ロバート・ヘイル	他の会社の出身者							○				
ジミー・シー・ビーズリー	他の会社の出身者											

※　会社との関係についての選択項目
※　本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「○」、「過去」に該当している場合は「△」
※　近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「●」、「過去」に該当している場合は「▲」

a　上場会社又はその子会社の業務執行者
b　上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
c　上場会社の兄弟会社の業務執行者
d　上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
e　上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
f　上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
g　上場会社の主要株主（当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者）
h　上場会社の取引先（d、e及びfのいずれにも該当しないもの）の業務執行者（本人のみ）
i　社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者（本人のみ）
j　上場会社が寄付を行っている先の業務執行者（本人のみ）
k　その他

会社との関係(2)

氏名	所属委員会			独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
	指名委員会	報酬委員会	監査委員会			

藤田純孝	○			○	―――	伊藤忠商事株式会社での経営者としての豊富な経験と幅広い知識および他企業において社外取締役および社外監査役の経験を有しています。2012年4月に当社取締役に就任以降、取締役会において、当社の経営に対して指導・助言を行ってまいりました。また、任意に設置した報酬委員会の委員長として、透明性ある役員報酬体系の構築に貢献いただきました。 2018年6月以降は、当社取締役会の議長として、取締役会をリードいただいています。さらに、2019年6月指名委員会等設置会社移行後は、取締役会にて当社の業務執行の監督を行うことに加え、指名委員会の委員長として、取締役の選任に関する議案の内容の決定を推進しました。これらの点を考慮し、取締役会を通じて、当社が持続的な成長を続けるために貢献いただけると判断し、選任しました。 独立性の基準を満たしているため、独立役員として指定します。
神永晉		○		○	―――	住友精密工業株式会社での経営者としての豊富な経験と幅広い知識および他企業において代表取締役等の経験を有しています。2016年6月に当社取締役に就任以降、取締役会および任意に設置したコンプライアンス委員会において、当社の経営に対して指導・助言を行ってまいりました。また、2017年6月からは報酬委員会の委員としてその任に当たっていただきました。2019年6月指名委員会等設置会社移行後は、取締役会にて当社の業務執行の監督を行うことに加え、2020年2月からは報酬委員会の委員長としてその運営を担っていただいています。これらの点を考慮し、取締役会を通じて、当社が持続的な成長を続けるために貢献いただけると判断し、選任しました。 独立性の基準を満たしているため、独立役員として指定します。
木川理二郎			○	○	―――	日立建機株式会社での経営者としての豊富な経験と幅広い知識および株式会社日立製作所において取締役の経験を有しています。2016年6月に当社取締役に就任以降、取締役会および任意に設置した指名委員会において、当社の経営に対して指導・助言を行ってまいりました。また、2018年6月から2019年6月までは指名委員会委員長としてその任に当たっていただきました。2019年6月指名委員会等設置会社移行後は、取締役会にて当社の業務執行の監督を行うことに加え、監査委員会の委員として当社の執行役の業務執行の監督に務めていただいています。これらの点を考慮し、取締役会を通じて、当社が持続的な成長を続けるために貢献いただけると判断し、選任しました。 独立性の基準を満たしているため、独立役員として指定します。
岩村哲夫	○	○		○	―――	本田技研工業株式会社での経営者としての豊富な経験と幅広い知識を有しています。2017年6月に当社取締役に就任以降、取締役会および任意に設置した指名委員会およびコンプライアンス委員会において当社の経営に対して指導・助言を行ってまいりました。2019年6月指名委員会等設置会社移行後は、取締役会にて当社の業務執行の監督を行うことに加え、指名委員会の委員として取締役の選任に関する議案の内容の決定を推進しました。これらの点を考慮し、取締役会を通じて、当社が持続的な成長を続けるために貢献いただけると判断し、選任しました。 独立性の基準を満たしているため、独立役員として指定します。

桝田恭正	○	○		○	―――	アステラス製薬株式会社での経営者としての豊富な経験と幅広い知識およびデロイトトーマツグループにおいて独立非業務執行役員の経験を有しています。2018年6月に当社取締役に就任以降、取締役会および任意に設置した指名委員会において当社の経営に対して指導・助言を行ってまいりました。2019年6月指名委員会等設置会社移行後は、取締役会にて当社の業務執行の監督を行うことに加え、指名委員会および報酬委員会の委員として取締役の選任に関する議案の内容や役員報酬の決定を推進しました。これらの点を考慮し、取締役会を通じて、当社が持続的な成長を続けるために貢献いただけると判断し、選任しました。 独立性の基準を満たしているため、独立役員として指定します。
名取勝也			○	○	―――	弁護士としての豊富な経験と幅広い知識および他企業における取締役や監督役員の経験を有しています。2012年4月に当社監査役に就任以降、監査役会および取締役会において業務執行の監査・監督を行ってまいりました。また、2019年6月指名委員会等設置会社移行後は、取締役会にて当社の業務執行の監督を行うことに加え、監査委員会の委員長として当社の取締役および執行役の職務執行の監査を行いました。これらの点を考慮し、取締役会を通じて、当社が持続的な成長を続けるために貢献いただけると判断し、選任しました。 独立性の基準を満たしているため、独立役員として指定します。
岩﨑淳			○	○	―――	公認会計士としての豊富な経験と幅広い知識および他企業において社外取締役および社外監査役の経験を有しています。2016年6月に当社監査役に就任以降、監査役会および取締役会において業務執行の監査・監督を行ってまいりました。また、2019年6月指名委員会等設置会社移行後は、取締役会にて当社の業務執行の監督を行うことに加え、監査委員会の委員として当社の取締役および執行役の職務執行の監査を行いました。これらの点を考慮し、取締役会を通じて、当社が持続的な成長を続けるために貢献いただけると判断し、選任しました。 独立性の基準を満たしているため、独立役員として指定します。
デイビッド・ロバート・ヘイル	○				―――	当社の株主であるValueAct Capital Management L.P.（以下、VAC社）のパートナーであり、多様な業界における経験豊富な経営コンサルタントおよび投資家として、グローバルな資本市場やヘルスケア業界における知見をもってグローバル企業の変革を支援した実績を有しています。同氏は2019年6月に当社取締役に就任以降、取締役会において当社の経営に対して指導・助言を行ってまいりました。また、指名委員会の委員として取締役の選任に関する議案の内容の決定を推進しました。これらの点を考慮し、取締役会を通じて、当社が持続的な成長を続けるために貢献いただけると判断し、選任しました。なお、同氏がパートナーを務めるVAC社は、当社の株主であることから、株主の声を経営に反映することで、企業価値向上に貢献いただけると考えています。
ジミー・シー・ビーズリー		○		○	―――	医療機器業界における世界的なリーディング企業の1つであるC. R. Bard社グループでの30年におよぶグローバルでの事業経験および経営陣として豊富な経験と見識を有しています。2019年6月に当社取締役に就任以降、取締役会において当社の経営に対して指導・助言を行ってまいりました。また、報酬委員会の委員として役員報酬の決定を推進しました。これらの点を考慮し、取締役会を通じて、当社が持続的な成長を続けるために貢献いただけると判断し、選任しました。 独立性の基準を満たしているため、独立役員として指定します。

【各種委員会】

各委員会の委員構成及び議長の属性

	全委員（名）	常勤委員（名）	社内取締役（名）	社外取締役（名）	委員長（議長）
指名委員会	5	0	1	4	社外取締役
報酬委員会	4	0	0	4	社外取締役
監査委員会	4	1	1	3	社外取締役

【執行役関係】

執行役の人数	5名

兼任状況

氏名	代表権の有無	取締役との兼任の有無			使用人との兼任の有無
			指名委員	報酬委員	
竹内康雄	あり	あり	○	×	なし
田口晶弘	なし	なし	×	×	なし
ナチョ・アビア	なし	なし	×	×	なし
武田睦史	なし	なし	×	×	なし
シュテファン・カウフマン	なし	あり	×	×	なし

【監査体制】

監査委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の有無	あり

当該取締役及び使用人の執行役からの独立性に関する事項

当社は、監査委員会の職務を補助すべき専任の使用人を配置します。更に必要に応じて兼任の使用人を置くことができることとします。また、規程類を定め、以下のとおり執行からの独立性を確保するとともに、監査委員会の職務を補助する使用人に対する指示の実効性を確保します。
①取締役（監査委員を除く）、執行役および使用人等は、監査委員会の職務を補助すべき使用人が監査委員会の職務を補助するにあたり指揮および命令を行わないものとします。
②監査委員会の職務を補助すべき使用人の任免、異動、賃金および人事評価等は監査委員会の同意を得たうえで決定します。

監査委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査委員は、監査委員会において内部監査機能および会計監査人それぞれから報告等を受けたことに加え、内部監査機能および会計監査人と一堂に会して意見交換を行う等の連携を図りました。また、監査委員は、取締役会を通じコンプライアンス委員会から定期的に報告を受けました。

【独立役員関係】

独立役員の人数	8 名

その他独立役員に関する事項

当社は、社外取締役9名のうち8名を独立役員として指定しています。なお、社外取締役と当社との間に特別の利害関係はありません。

社外取締役の機能および役割ならびに当社の選任状況に関する考え方は以下のとおりです。

・社外取締役の藤田純孝、神永晉、木川理二郎、岩村哲夫、桝田恭正、デイビッド・ロバート・ヘイルおよびジミー・シー・ビーズリーの各氏は、企業経営者としての豊富な経験と幅広い知識を当社の経営に反映していただくため、選任しています。

・社外取締役の名取勝也氏は、企業経営者および弁護士としての豊富な経験と幅広い知識を活かして当社経営の監査、監督を遂行していただくため、選任しています。

・社外取締役の岩﨑淳氏は、公認会計士として財務・会計に関して相当程度の知見を有しており、その豊富な経験と幅広い知識を活かして当社経

営の監査、監督を遂行していただくため、選任しています。

なお、当社は、取締役が期待される役割を十分に発揮できるよう、取締役（業務執行取締役等であるものを除く）との間に、会社法第427条第1項の規定に基づき、会社法第423条第1項の賠償責任を限定する契約を締結しており、当該契約に基づく賠償責任限度額は、法令の規定する最低責任限度額です。

［社外役員の独立性に関する考え方］

当社は、社外役員の独立性に関する考え方を明確にするため、以下のとおり「社外役員の独立性に関する基準」を定めています。

［社外役員の独立性に関する基準］
1）過去10年間のいずれかの会計年度において、当社および当社の関係会社（以下、併せて「当社グループ」）から1千万円超の報酬（当社からの役員報酬を除く）またはその他の財産を直接受け取っていないこと。本人がコンサルタント、会計専門家または法律専門家の場合は、本人が所属する団体への当社グループからの報酬等支払額が1千万円超でないこと。
2）過去10年間に、以下に該当する会社の業務執行取締役、執行役、執行役員および部長職以上の使用人でないこと。
① 過去10年間のいずれかの会計年度において、当社グループとの取引金額が、双方いずれかにおいて連結売上高の2％超である
② 当社の大株主（総議決権数の5％超の議決権数を直接または間接的に保有、以下同様）である
③ 当社グループが大株主である
④ 当社グループと実質的な利害関係がある（メインバンク、コンサルタント等）
⑤ 取締役を相互に派遣し就任させる関係がある

3）上記1．および2．に該当する者と生計を一にしていないこと。

4）当社グループの取締役、業務執行取締役、執行役員および部長職以上の使用人の配偶者または3親等以内の親族でないこと。

5）当社グループの法定監査を行う監査法人に所属する者でないこと。

6）上記各号のほか、独立性を疑わせる重要な利害関係を有していないこと。

【インセンティブ関係】

取締役・執行役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況	業績連動報酬制度の導入

該当項目に関する補足説明

取締役（非業務執行社内取締役および社外取締役を除く）および執行役の報酬等は、月例報酬、短期インセンティブ制度として賞与、長期インセンティブ制度として事後交付型譲渡制限付株式報酬および業績連動型株式報酬により構成しています。月例報酬には取締役基本報酬（取締役のみが支給対象）と執行基本報酬があり、執行基本報酬は、担当職務の役割と責任に応じて設定された等級別の報酬額をベースに決定しています。

ストックオプションの付与対象者	

該当項目に関する補足説明

―――

【取締役・執行役報酬関係】

（個別の取締役報酬の）開示状況	一部のものだけ個別開示
（個別の執行役報酬の）開示状況	個別報酬の開示はしていない

該当項目に関する補足説明

役員報酬等の内容
（1）役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額および対象となる役員の員数（単位：百万円）

役員区分		報酬等の総額（百万円）	報酬等の種類別の総額（百万円） 基本報酬	賞与	株式報酬	対象となる役員の員数（人）
取締役	社内	454	370	78	6	8
	社外	124	124	―	―	10
	計	578	494	78	6	18
監査役	社内	14	14	―	―	2
	社外	7	7	―	―	2
	計	21	21	―	―	4
執行役		140	85	42	13	3

(注)
1.当社は、2019年6月25日開催の第151期定時株主総会の決議により、監査役会設置会社から指名委員会等設置会社へ移行しております。
2.基本報酬は当事業年度(第152期)に支払った金額、賞与は当事業年度(第152期)を対象期間とした賞与額(2020年7月に支給予定)、株式報酬は当事業年度(第152期)に費用計上すべき金額を記載しています。
3. 執行役は上記の3名のほかに2名（取締役兼務）いますが、その者の報酬等は取締役に含めて記載しています。
4. 当社は、執行役を兼務しない取締役に対して賞与を支給していません。
5. 上記の社内取締役には、2019年6月25日開催の第151期定時株主総会の時をもって退任した社内取締役3名を含んでいます。
6. 新型コロナウイルス感染症の拡大により、第153期の業績にネガティブな影響が想定されるため、会社としてキャッシュアウトを抑制するとともに、グローバル規模で実施を検討している従業員の報酬施策への影響などを考慮し、2020年3月31日の報酬委員会で、執行役の当事業年度(第152期)の短期インセンティブ報酬(賞与)の25%減額を決定しました。

（2）報酬等の総額が1億円以上である者の報酬等の総額等 （単位：百万円）

氏名	役員区分	報酬等の総額	基本報酬	賞与	株式報酬
竹内康雄	取締役	130	91	30	10
シュテファン・カウフマン	取締役	207	158（注）	48	0.2

（注）基本報酬には、住宅や年金の相当額等（20百万円）を含みます。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無	あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

当社では、「企業価値の最大化を図り株主期待に応える」という意識を強く持たせ、その責務に相応しい処遇とすることを役員報酬の基本方針としています。

[報酬に関する理念]
経営戦略を達成し企業価値を創造するためには、有能な経営人材を確保し、その能力を十分に発揮してもらう報酬制度が必須です。そのために次の考え方で新たな報酬制度を決定しています。
・グローバル・メドテックカンパニーに対抗しうる、より強力なインセンティブプログラムとする。
・経営戦略と整合性のあるインセンティブプログラムとする。
・長期インセンティブ報酬(LTI)を活用し、価値創造とパフォーマンス評価を重視したプログラムとする。
・日本の大手グローバル企業と比較して競争力のある基本報酬を支給する。
・クローバック条項や株式保有ガイドラインを導入し、インセンティブに対する健全な管理を確保する。
・チャレンジングかつアチーバブルな目標設定により、執行役のモチベーションを向上させる。

[報酬委員会]
取締役および執行役の報酬の決定に関する方針や個人別の報酬は、3名以上且つ過半数が独立社外取締役の委員で構成される報酬委員会にて審議・決定し、取締役会に報告しています。具体的には、取締役および執行役の個人別の報酬等の決定方針（取締役および執行役の職位ごとに支給する報酬の種類、報酬の種類ごとの構成比率、業績連動報酬の指標）、取締役および執行役の個人別の報酬等の内容（確定額報酬の個人別額、不確定額報酬の個人別算定方法、非金銭報酬の個人別内容）、取締役および執行役の報酬規程に関する事項等を審議対象としています。

[執行役の報酬水準]
・グローバル経営に責任を持つ執行役の報酬設計の考え方は、標準化されたグローバルな報酬システムが望ましいが、地域による役員報酬水準の違いにより、日本の報酬水準で有能な人材を引き付け、維持することは困難です。そのため全ての執行役の基本報酬(BS)、短期インセンティブ報酬(STI)、長期インセンティブ報酬(LTI)は同様の構造と比率としますが、実際の報酬水準は、執行役の出身国における報酬水準の違いを勘案して決定します。日本出身の執行役に対する基本報酬は、医療・ライフサイエンス分野のTOPIX500に含まれる企業（ピアグループ）と比較して設定します。報酬総額に関しては、ペイレシオ（CEOの報酬と従業員の給与の中央値の比率）も考慮しました。出身国が日本以外である執行役にもそれぞれの地域の実態を参照し、同様の考え方で設定しました。
・ピアグループの報酬水準は、外部専門機関の客観的な報酬調査データ（ウイリス・タワーズワトソン社など）を活用して確認しています。

[執行役の報酬構成]
・執行役の報酬は、固定報酬である基本報酬（BS）、および当期の業績に連動する短期インセンティブ報酬（STI）、長期インセンティブ報酬（LTI）の組み合わせとしています。
・日本出身ではない執行役については、個人別に従前の報酬契約との調整を図るための一時金やセベランス・ペイ、その他に住宅手当や年金等が設定されています。個人別に設定される金額・条件等は報酬委員会で決議します。なお、セベランス・ペイの退任時の支給有無、手当額は在任期間等の複数条件に基づいて決定されます。
・中長期的な企業価値および株主価値を向上するための経営戦略達成に重点を置き、CEOについては業績連動報酬、特に長期インセンティブの比率を高め、基本報酬（BS）に対し、短期インセンティブ報酬（STI）、長期インセンティブ報酬（LTI）の比率を以下としました。
BS：STI：LTI＝1（25%）：1（25%）：2（50%）・CEO以外の執行役に関しても、同様の考え方で、以下の比率としました。
BS：STI：LTI＝1（28.5%）：1（28.5%）：1.5（43%）
（注）第152期までの報酬構成は、日本出身の執行役共通でBS：STI：LTI＝1（50%）：0.5（25%）：0.5（25%）でした。
[長期インセンティブ報酬(LTI)の種類]
長期インセンティブ報酬(LTI)の25%を事後交付型譲渡制限付株式報酬(RSU：Restricted Stock Unit)、75%を業績連動型株式報酬(PSU：Performance Share Unit)としました。評価期間は何れも3年間とします。
（注）1.第152期の長期インセンティブ報酬(LTI)は25%をRS、75%をPSUとしていましたが、日本非居住者への株式報酬の支給を考慮し、第153期はRSに代えて欧米で一般的なRSUを選択し、RSU25%とPSU75%の組み合わせとしました。なおRSUはスタート時点でその時点での株価から株数（ユニット数）を算出し、権利確定後にその株数を支給する方法を採用します。
2.第152期までのPSUは、目標達成レベルに応じて支給金額を変動させ、その金額に対し権利確定時の株価で支給株数を算出する方法でした。第153期のPSUは、評価期間の開始時点で目標100%達成時の株数（ユニット数）をその時点での株価から算出し、目標達成レベルに応じて支給株数を算出する方法とします。

[業績連動報酬の評価指標]
ⅰ. 短期インセンティブ報酬（STI）
売上高、営業利益額および戦略目標をSTIの指標とし、以下に示す構成比率としました。

売上高：30%
営業利益額：50%
戦略目標：20%

a.売上高 ： 30%
中長期の営業利益目標を達成するためには売上成長が必須であり、指標として設定。
b.営業利益額 ： 50%
営業利益重視の経営を継続することから、指標として設定。
c.戦略目標 ： 20%
非財務目標より、特に全執行役共通の重要課題を設定。

ⅱ. 長期インセンティブ報酬（LTI）
営業利益率、ROIC、EPS成長率、相対TSRおよび戦略目標としてのESGをLTIの指標とし、以下に示す構成比率としました。

営業利益率：40%
ROIC：15%
EPS成長率：15%
相対TSR：20%
戦略目標：10%

a.営業利益率 ： 40%
経営戦略の財務ガイダンスとしている営業利益率を、業績評価の指標とします。
b.ROIC ： 15%
経営戦略の財務ガイダンスとしているROICを、業績評価の指標とします。
c.EPS成長率 ： 15%
経営戦略の財務ガイダンスとしているEPS成長率を、業績評価の指標とします。
d.相対TSR ： 20%
株主と経営陣の双方の視点から長期の業績と報酬を連動させる重要な基準である相対TSRを、業績評価の指標とします。グローバル・メドテックカンパニー20社を選択し、3年間の相対TSRパフォーマンスで評価します。
e.戦略目標(ESG) ： 10%
経営戦略で取り組み強化を表明しているESGに関する指標とします。
以下の理由によりDJSI（Dow Jones Sustainability Index）のIndexを評価指標として設定します。
・信頼性の高い外部評価機関であり、透明性・公平性が担保できる。
・評価領域のカバレッジの広さにより、幅広くステークホルダーの期待との対照をとることができる。
・企業活動全体に対する網羅性がある。

[業績連動報酬の評価テーブル]
ⅰ. 業績連動報酬の上限と下限
短期インセンティブ報酬(STI)および長期インセンティブ報酬(LTI)の各評価指標の評価テーブル上限を200%、下限を0%とします。
（注）1. 日本出身ではない執行役について、個人別に従前の報酬契約との調整を図る必要がある場合は、0%～200%の範囲内で個別に設定されます。
2. 本報告書では新型コロナウイルス感染症の関係で、評価テーブルの詳細等は記載しません。新型コロナウイルス感染拡大による経営戦略および第153期の事業への影響が明確になった時点で、改めて第153期の報酬内容を検討し、その内容とともに詳細を開示する予定です。
ⅱ. 短期インセンティブ報酬(STI)の各項目の評価テーブル
報酬委員会では、第153期のSTIの評価テーブルの考え方を次のように決定しました。
a.売上高の評価テーブル
・0%～200%支給のペイアウト・カーブは、過去の実績推移や標準偏差等を勘案して合理的に設定したロジックをもとに算出され、目標の100%達成に対して100%が支払われます。
b.営業利益額の評価テーブル
・0%～200%支給のペイアウト・カーブは、過去の実績推移や標準偏差等を勘案して合理的に設定したロジックをもとに算出され、目標の100%達成に対して100%が支払われます。
c.戦略目標
・第153期の全社の重要課題に対する項目を設定し、全執行役共通の目標とします。
ⅲ. 長期インセンティブ報酬(LTI)の各項目の評価テーブル
a.営業利益率
・経営戦略の財務ガイダンスの営業利益率目標達成を100%支給とします。
・0%～200%支給のペイアウト・カーブは、ピアグループとの相対比較で、合理的に設定したロジックをもとに算出します。
b.ROIC
・経営戦略の財務ガイダンスのROIC目標達成を100%支給とします。
・0%～200%支給のペイアウト・カーブは、営業利益率のペイアウト・カーブと合理的に整合したロジックをもとに算出します。
c.EPS成長率
・経営戦略の財務ガイダンスのEPS成長率目標達成を100%支給とします。
・0%～200%支給のペイアウト・カーブは、営業利益率のペイアウト・カーブと合理的に整合したロジックをもとに算出します。
d.相対TSR
・グローバル・メドテックカンパニー20社（医療、ライフサイエンス関連事業を有する企業）をピアグループとして設定し、自社のTSRのランクが50%ileに位置した場合に100%支給とします。
・0%～200%支給のペイアウト・カーブは、ピアグループとの相対比較で、合理的に設定したロジックをもとに算出します。
e.ESG
・ESGの指標としては、DJSIのIndexを参照します。
DJSIの評価結果は、ランクの上位から“ Worldndex（W）”、“ Asiacific Index（AP）”、” Non-Index（N）”となります。第151期に当社は“ Pacific

Index”を獲得しています。
・1年目、2年目の結果を考慮し、3年目に獲得するIndexを重視した評価テーブルを設定し、支給率200%、150%、100%、50%、0%を設定します。

[取締役の報酬水準]
優秀な人材の確保・保持を可能とする競争力のある報酬水準とするべく、役割責任とそれぞれの居住地におけるピアグループとの比較で、50%ile～75%ile水準とします。
・常勤非業務執行取締役（日本居住） 1名
・非常勤非業務執行取締役（日本居住） 7名
・非常勤非業務執行取締役（日本非居住） 2名
・執行役兼務取締役 2名
それぞれのピアグループの報酬水準は、外部専門機関の客観的な報酬調査データ（ウイリス・タワーズワトソン社など）を活用して確認しています。
（注）非常勤非業務執行取締役（日本非居住）の2名のうち1名は、報酬辞退の申し入れがあり、報酬を支払わないことを決定しています。

[取締役の報酬構成]
・非業務執行取締役は、取締役会や各委員会、および執行との様々な接点において、監督機能を果たすとともに、企業価値創造にも貢献していることから、管理監督機能に対する現金報酬（基本報酬）に加え、企業価値創造に対する対価として、非業績連動型の株式報酬を付与します。
・非業務執行取締役に対する株式報酬は事後交付型譲渡制限付株式報酬(RSU)とし、日本居住者は退任時に権利確定とします。日本非居住者の権利確定は、各地域の非業務執行取締役に対する株式報酬の一般的な方法に準じて個別に設定します。
・株式報酬は日本居住者も日本非居住者も同一の300万円とし、株主総会における就任時の株価で支給株数を算出し、権利確定後にその株数を支給する方法を採用します。
・取締役会議長には基本報酬に議長手当を加算します。
・取締役を兼務する執行役について、日本出身の執行役に対しては、取締役としての管理監督機能に対する現金報酬を執行役報酬とは別に支給します。日本出身ではない執行役に対しては、取締役としての管理監督機能に対する現金報酬は執行役報酬に含めて支給します。

[株式保有ガイドライン]
投資家と経営層(執行役)の利害の共有を図る目的で、株式保有ガイドラインを設定します。
保有ガイドラインは以下とします。
・CEOは基本報酬の3倍以上
・他の執行役は、基本報酬の1倍以上
長期インセンティブ報酬(LTI)の比率を見直すなど、報酬構成を変更する場合、保有ガイドラインも見直しの必要性を検討します。

[クローバック条項]
経営層(執行役)の無謀な投資や不正会計処理の抑止力とすることを目的に、クローバック条項を設定します。クローバックの対象は、執行役の短期インセンティブ報酬（STI）および長期インセンティブ報酬（LTI）とします。以下の場合にクローバックを発動させます。
・報酬の前提となる情報が誤っているまたは異なっていることが発覚したことに起因して、本来支給されるべきであった報酬額との差額の返還を求める事象
・義務違反等が発生した場合の一種の制裁措置として、支給済の報酬額の返還を求める事象
個別事象に対するクローバックの適用の最終決定は報酬委員会が行い、取締役会に報告します。

[報酬委員会の裁量と新型コロナウイルス感染症の対応について]
・報酬算定に大きく影響する想定外の事象が発生した場合には、報酬委員会は企業価値の創造に資する報酬内容への修正・見直しの裁量を有します。
・今般の新型コロナウイルス感染拡大は医療事業を始め、第153期の全社の事業および経営戦略に大きく影響を及ぼすことが想定されています。従って、前項に記載した報酬水準を調整する必要があると判断しています。新型コロナウイルス感染拡大による経営戦略への影響および第153期の事業への影響がより明確になった時点で、改めて第153期の報酬内容を検討し、その後速やかに適切な方法にて開示する方針とします。

【社外取締役のサポート体制】

・当社は、社外取締役の職務執行、取締役会および指名委員会ならびに報酬委員会の実効的かつ活発な活動を支援するための専任組織として、取締役会室を設置しています。
・当社は社外取締役に対して、その役割および責務が実効的に果たせるように積極的な情報の提供に努めており、取締役会の開催にあたって事前に資料を配布するとともに、必要に応じて議案の事前説明の機会を設け、取締役会における議論の活性化を図っています。・また、当社は、取締役に対するトレーニングとして、社外役員を含む新任取締役に対し、当社の事業場、工場等主要拠点の見学、説明会および役員供覧会や技術成果発表会等の事業勉強会を実施し、当社についての知識の習得を支援しています。また、取締役の業務を行うにあたって必要な基本知識を学ぶための外部教育訓練を斡旋し、費用を負担することで、取締役としての役割および責務についての理解を深めるための支援を行っています。

2．業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項（現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要）

当社は、指名委員会等設置会社へ移行し、取締役会が経営の根幹に関する重要事項の決定と経営の監督に特化することで、経営スピードと監督機能の向上を図ります。日常の業務執行に関するものは、執行役に権限を大幅に委譲し、経営の意思決定および執行の迅速化を図ります。

[監督]
・取締役会は12名の取締役で構成し、過半数の9名が社外取締役、そのうち8名が独立社外取締役です。取締役の任期は1年です。当社は、取締役会を3カ月に1回以上、および必要に応じて随時これを開催し、経営の基本方針や内部統制システムに係る事項その他の重要事項を決定するとともに、取締役および執行役等の職務の執行を監督します。取締役会の議長は、独立社外取締役が務めます。社外取締役9名には、取締役会において監督を行うにあたり、各取締役が有する専門知識を経営に活かすことを期待しています。なお、当社は取締役に対して、その役割および責務が実効的に果たせるように積極的な情報の提供に努める一方、社外取締役は、必要があるときまたは適切と考えるときにはいつでも、社内取締役、執行役および従業員に対して説明もしくは報告を求め、または社内資料の提出を求めることができ、情報伝達および監督面での機能強化を図り、経営の健全性が確保される仕組みを構築しています。
・社外取締役が相互に情報交換および認識共有を行うことを目的に、社外取締役だけが参加する定例の会議として、「社外取締役意見交換会」を四半期毎に年4回、また、「エグゼクティブ・セッション」を毎回の取締役会終了後に開催し、監督機能の向上を図っています。

取締役会の構成メンバーは、以下のとおりです。なお、取締役会の議長は藤田純孝氏が務めています。

取締役
竹内康雄、シュテファン・カウフマン、古閑信之

社外取締役
藤田純孝、神永晉、木川理二郎、岩村哲夫、桝田恭正、名取勝也、岩﨑淳、デイビッド・ロバート・ヘイル、ジミー・シー・ビーズリー

・また、過半数の独立社外取締役で構成する指名・報酬・監査の三委員会は、指名委員会が取締役候補者を決定し、報酬委員会が取締役および執行役の報酬の決定を行い、監査委員会が取締役および執行役の職務の執行の監査を行います。各委員会のメンバーは以下のとおりです。

指名委員会 委員長	(独立社外取締役) 藤田純孝
委員	(独立社外取締役) 岩村哲夫、桝田恭正
	(社外取締役) デイビッド・ロバート・ヘイル
	(取締役) 竹内康雄

報酬委員会 委員長	(独立社外取締役) 神永晉
委員	(独立社外取締役) 岩村哲夫、桝田恭正、ジミー・シー・ビーズリー

監査委員会 委員長	(独立社外取締役) 名取勝也
委員	(独立社外取締役) 木川理二郎、岩﨑淳
	(取締役) 古閑信之

なお、当社は、取締役が期待される役割を十分に発揮できるよう、取締役(業務執行取締役等であるものを除く)との間に、会社法第427条第1項の規定に基づき、会社法第423条第1項の賠償責任を限定する契約を締結しており、当該契約に基づく賠償責任限度額は、法令の規定する最低責任限度額です。

[取締役の選任の決議要件]
当社は、取締役の選任については、株主総会において、議決権を行使することができる株主の議決権の3分の1以上を有する株主が出席し、その議決権の過半数によって選任する旨および選任決議は累積投票によらない旨を定款に定めています。

[株主総会決議事項を取締役会で決議することができる事項]
当社は、経営環境の変化に応じた資本政策および株主への機動的な利益還元を行うため、剰余金の配当等会社法第459条第1項各号に定める事項について、法令に別段の定めがある場合を除き、株主総会の決議によらず取締役会の決議により定める旨を定款に定めています。

また、当社は、取締役および執行役が期待される役割を十分に発揮できるよう、会社法第426条第1項の規定に基づき、取締役会の決議によって取締役(取締役であった者を含む)または執行役(執行役であった者を含む)の会社法第423条第1項の賠償責任について法令に定める要件に該当する場合には賠償責任額から法令に定める最低責任限度額を控除して得た額を限度として免除することができる旨を定款に定めています。

[株主総会の特別決議要件]
当社は、株主総会における特別決議の定足数を緩和することにより、株主総会の円滑な運営が行えるようにするため、会社法第309条第2項に定める株主総会の特別決議要件について、議決権の3分の1以上を有する株主が出席し、その議決権の3分の2以上をもって行う旨を定款に定めています。

[執行]
執行役は、Chief Executive Officer(チーフエグゼクティブオフィサー)、 Chief Operating Officer(チーフオペレーティングオフィサー)、Chief Technology Officer(チーフテクノロジーオフィサー)、Chief Financial Officer(チーフファイナンシャルオフィサー)、Chief Administrative Officer(チーフアドミニストレイティブオフィサー)の5名で構成されており、当社グループにおける意思決定体制の迅速化・効率化およびグループ全体でのリスクマネジメントの一元管理を行います。

3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

当社は2019年6月25日開催の定時株主総会において、指名委員会等設置会社への移行を内容とする定款の変更が決議されたことにより、同日付をもって指名委員会等設置会社へ移行しました。
これにより、業務執行の意思決定の迅速化、ガバナンスの強化と透明性の一層の向上を図り、真のグローバル・メドテックカンパニーへの飛躍を目指します。

1) 経営の意思決定機能・業務執行機能の迅速化
「指名委員会等設置会社」の「監督と執行の分離」の基本理念に基づき機能分離を行い、取締役会は経営の根幹に関する重要事項の決定と経営の監督に特化し、経営スピードと監督機能の向上を図ります。日常の業務執行に関するものは、執行役に権限を大幅に委譲し、経営の意思決定および執行の迅速化を図ります。

2) 経営の監督機能の強化
過半数の独立社外取締役で構成する指名・報酬・監査の三委員会を設置し、それらの各委員会の機能を通じて経営の妥当性のチェックを行い、より適切な経営監督体制を構築します。

3) 経営の透明性の向上
過半数の独立社外取締役で構成する指名委員会が取締役候補者を決定し、過半数の独立社外取締役で構成する報酬委員会が取締役・執行役の報酬の決定を行います。これらの委員会が、より透明性の高い役員人事および報酬の決定を行うこととなり国内外のステークホルダーに対し、経営の透明性がより一層向上するよう努めてまいります。

Ⅲ 株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	招集通知の内容を十分にご検討していただく時間を確保するために、株主総会開催の3週間前に発送しています。 また、発送の数日前に当社ホームページ、TDnet、議決権電子行使プラットフォームに招集通知のPDF版を掲載し、電子的に公表しています。
集中日を回避した株主総会の設定	議案を十分検討した上で株主総会へご出席いただくことを目的として株主総会開催日を適切に設定する方針としております。
電磁的方法による議決権の行使	当社指定の議決権行使サイトや議決権電子行使プラットフォームを利用して議決権の電子行使を可能としています。
招集通知（要約）の英文での提供	招集通知（英文）をインターネット上（議決権電子行使プラットフォームおよび当社ホームページ）に掲載しています。
その他	インターネット上（議決権電子行使プラットフォームおよび当社ホームページ）において、招集通知および決議通知の全文を掲載しています。 株主総会における報告事項についてビジュアルを使用することにより、株主の皆さまのご理解を得られるよう努めており、当該資料をインターネット上（当社ホームページ）に掲載しています。

2. IRに関する活動状況

	補足説明	代表者自身による説明の有無
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	当社は、当社ホームページにおいて「情報開示方針」を掲載しています。 また、情報開示方針に基づき、当社の情報開示体制および開示基準、当該情報の管理について定め、適時適切な情報開示を行うことを目的とした「情報開示規程」を制定しています。	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	個人投資家向け説明会を年に複数回実施しているほか、当社ウェブサイトを利用して情報を発信しています。	なし
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	決算実績、業績見通しを中心に年間4回（5月、8月、11月、2月）の決算説明会を開催するほか、経営戦略説明会や新製品発表会などのイベントを適時開催しています。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	海外の機関投資家と電話会議および面談等によるミーティングを積極的に行っているほか、年間2～3回CEOおよびCFO等が海外の機関投資家を訪問し、決算説明等のミーティングを実施しています。	あり
IR資料のホームページ掲載	決算情報をはじめとする適時開示資料、統合レポート、株主通信、有価 証券報告書または四半期報告書、知的財産報告書、ファクトブックを掲載しているほか、ＣＳＲ、環境活動についても掲載しています。	
IRに関する部署（担当者）の設置	IR担当部門を設置しています。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	補足説明
社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	当社グループでは、「オリンパスグローバル行動規範」を制定しており、お客さま、取引先、株主、社員、地域社会等のあらゆるステークホルダーとの関係において、法令はもとより高い倫理観に則して行動し公正で誠実な企業行動を行うよう明確に定めています。

環境保全活動、ＣＳＲ活動等の実施	当社グループは、経営理念「世界の人々の健康と安心、心の豊かさの実現」のもと、すべてのステークホルダーの期待に高い次元で応えるとともに、よき企業市民として行動し、社会とともに持続可能な成長を目指しています。 経営戦略にESGを重要な要素として組み込み、特に4つのアクション（①質の高い医療を広く提供し、すべての人々の健康に寄与、②コンプライアンス、製品の品質、安全性への注力、③責任ある調達、④ダイバーシティ＆インクルージョンの推進強化）に関する取り組みを強化、推進し、社会やステークホルダーに対する責任を果たすと同時に、当社の経済的価値を向上させ、持続的な成長を実現していきます。 具体的なCSR活動としては、各事業に関わる国内の主要なサプライヤーさまに対して、毎年1 回、「調達方針説明会」を開催し、当社グループの経営戦略や調達方針の共有を図っています。さらに環境への取組みでは、「オリンパスグループ環境方針」の下、製品ライフサイクル全体における環境負荷低減を重要課題と位置づけ、製品、事業場、物流の環境改善活動を積極的に行なう等、国際社会、市民社会、地域社会に対して、様々な社会貢献活動を実施しています。また、国連の「持続可能な開発目標（SDGs）」における当社の貢献のあり方について、検討を開始しています。 当社 グループへの理解を深めていただくために、積極的な情報開示・発信の強化 に努めています。詳細情報は、統合レポート（https://www.olympus.co.jp/ir/data/integratedreport/）、年に1度発行する「CSRデータブック」（日本語版および英語版（https://www.olympus.co.jp/csr/））に記載し、当社ホームページで公開しています。
ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定	当社グループでは、「オリンパスグローバル行動規範」を制定し、ステークホルダーの正しい理解と信頼を得るために経営方針、事業活動状況およびCSR活動などの企業情報を公正かつ適時適切に開示することを定めています。
その他	・健康経営の取り組み 会社が様々な活動を進めるにあたっては、従業員が健康でいきいきと働ける職場環境を整えることが大前提であるとの考え方にたち、健康保険組合と協力し、従業員およびご家族の健康の維持・増進をしっかり支援していくことを経営として明確にするため、健康宣言を作成し、受動喫煙防止の取組、生活習慣の改善指導や、がん検診の再検査・精密検査の勧奨、通院指導を強化し、従業員の健康維持・増進を推進していきます。健康管理施策を積極的に展開することで、2017年から3年連続で「健康経営優良法人ホワイト500」に認定されています。 ・「ワークライフ・インテグレーション」の推進 従業員に育児や介護などの事情があっても、能力を存分に発揮し、積極的にキャリアを継続できる環境を整備するため、従業員の仕事と生活の両立支援を通じ、その相乗効果を図る「ワークライフ・インテグレーション」の取り組みを推進し、働き方に関する柔軟な制度の導入および利用者の拡大に取り組んでいます。 育児・介護の両立支援施策の拡充として、「在宅勤務制度」「リエントリー制度」「役割フレックス制度」「労働時間短縮制度」を導入しています。仕事と家庭の両立支援により多様性のある職場の実現、生産性向上、従業員のモチベーション向上を目指しています。 また、ワークライフ・インテグレーションを推進する上で、女性の活躍推進を重要課題として位置づけ、2016年度に女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定しました。主な取り組みは、在宅勤務制度の適用対象者の拡大、育児休職者向け情報提供の実施、そして、ダイバーシティ推進体制を強化する専任組織「ダイバーシティ推進グループ」の設立などがあります。ライフイベントをあらかじめ想定し、早めに経験や機会を与えるフィードフォワードの考え方により、女性のキャリア形成を支援しています。 厚生労働省より、次世代育成支援対策推進法に基づく計画を達成したとして「くるみん認定」を2016年と2019年に、女性の活躍推進における優良企業として「えるぼし認定」（女性活躍推進法）を2019年に受けています。

Ⅳ内部統制システム等に関する事項

1．内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況

当社は、経営理念に掲げている「世界の人々の健康と安心、心の豊かさの実現」をすべての活動の基本思想としています。
当社は、この基本思想のもと、当社および子会社（以下、「オリンパスグループ」）の業務の有効性と効率性ならびに財務報告の適正性と信頼性を確保するための体制を整備し、運用するとともに、継続的な改善を図るものとしています。

1．当社執行役および使用人ならびに子会社の取締役および使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制
(1)当社は、当社の執行役および使用人ならびにオリンパスグループの取締役および使用人が法令および定款を遵守して職務を執行する体制を確保するため、取締役会が取締役および執行役の職務の執行を監督する際の基本方針となる「経営の基本方針」を定めます。また、経営理念に基づき、オリンパスグローバル行動規範および各種の規程類を制定し、内容の浸透を図るとともに、継続的な教育等によりオリンパスグループにおけるコンプライアンス意識の向上を推進します。

(2)当社は、コンプライアンス推進体制として、コンプライアンス機能の責任者（チーフコンプライアンスオフィサー）を任命するとともに、統括機能を設置します。統括機能は「コンプライアンスマネジメントシステム」に基づいたグループコンプライアンス体制の充実に向けた活動を行います。また、使用人に対する教育やアセスメントに関する取り組みを継続的に実施します。なお、使用人は、法令違反等が発生または発生する可能性があると判断した場合、多言語で24時間対応可能なグローバル通報受付窓口をはじめ、各地域に設置された通報受付窓口を活用し、通報することができます。

(3)当社は、CEOをCSR責任者とし、オリンパスグループにおけるCSR活動の取り組み内容、目標設定および評価等を行っています。また、当社は高い倫理観を醸成することをはじめ、オリンパスグループ行動規範に沿った取り組みを推進します。

(4)当社は、CEO直轄の内部監査機能を設置します。内部監査規程に基づき内部監査機能は、リスクマネジメント、コントロールおよびガバナンスの各プロセスの有効性等につき内部監査を実施します。内部監査機能は、オリンパスグループの内部監査結果を当社のCEOおよび監査委員会に報告します。

(5)当社は、主要な子会社に取締役および監査役を派遣するとともに、子会社の重要事項については職務権限規程および関連する規程類に基づき当社が承認することにより、子会社における業務の適正性を確保します。

(6)当社は、オリンパスグループの財務報告の適正性と信頼性を確保するために、内部監査機能において財務報告に係る内部統制制度における統制活動が有効に機能するための取り組みや運用状況を定期的に評価し、継続的な改善活動を実施します。

(7)当社は、社会の秩序や安全を脅かす反社会的勢力や団体に対して、弁護士および警察等と連携し組織的に毅然とした姿勢で対応します。また、オリンパスグループとして反社会的勢力排除の社会的責任を果たすため、関連する規程を整備し反社会的勢力排除の取り組みを継続的に実施します。

2．当社の執行役の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する体制
(1)当社は、法令および文書管理規程等の規程類に従い、文書または電磁的情報の保存および管理を行います。

(2)取締役は、文書管理規程に基づき取締役会議事録および決裁書等の重要な文書を常時閲覧できます。

3．オリンパスグループの損失の危険の管理に関する規程その他の体制
(1)当社は、取締役会およびグループ経営執行会議等の会議体における慎重な審議ならびに決裁手続の適正な運用により、オリンパスグループの事業リスクの管理を行います。
取締役会は、経営の基本方針、内部統制システムに係る事項、その他の重要事項および重要な業務執行に関する事項を決定する他、執行役に委任する事項を決定します。また、執行役は、取締役会で決議する事項以外の重要事項については、意思決定を行い、取締役会に報告を行います。

(2)当社は、品質、製品安全、輸出管理、情報セキュリティ、安全衛生、環境、災害等のリスクに関して、それぞれ所管する機能を定め、規程類を制定し、オリンパスグループとして予防的リスクマネジメントに取り組むとともに、教育・指導を行うことにより管理します。

(3)当社は、内部統制規程および関連する規程類に基づき、オリンパスグループの事業活動に伴う重大リスクの顕在化を防ぎ、万一リスクが顕在化した場合の損害を最小限に留めるためのリスクマネジメントシステムを整備し、その適切な運用および管理にあたります。
また、リスクマネジメント運用規程に従い、オリンパスグループの担当機能においてリスクの把握、予防に取り組むとともに、有事の際、すみやかに対処できる体制としています。企業倫理違反ならびに震災、火災および事故等の重大なリスクが発生した場合、担当機能は、執行役および関係者に緊急報告を行い、CEOが対策を決定します。

4．当社の執行役および子会社の取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制
(1)取締役会は、オリンパスグループの経営目標を定めた中長期の経営基本計画およびその実行計画である年度事業計画について承認します。
取締役会はその他の重要事項を決定し、取締役会で決議すべき事項以外の業務執行事項は、意思決定の迅速化および効率化を図るため、執行役に委任します。また、取締役会は年度事業計画の進捗評価のために業績等につき少なくとも四半期に1回報告を受け、執行役の職務の執行を監督します。

(2)取締役会は、執行役の職務の分担を決定します。また、その職務の執行状況について少なくとも四半期に1回報告を受けます。

(3)取締役会は、職務権限規程、組織規程および関連する規程類により、主要な職位の責任と権限について承認します。また、主要な職位から職務の執行状況について報告を受けます。

(4)当社は、オリンパスグループの財務運営の基礎となる財務方針を規定したグループ財務規程を定め、オリンパスグループの財務面でのガバナンスを強化するとともに、子会社を含むオリンパスグループにおける資金、為替、金融機関取引の統括および管理を実施します。

5．子会社の取締役および使用人の職務の執行に係る事項の当社への報告に関する体制

(1)当社は、関係会社管理規程および関連する規程類により子会社に関する管理基準を明確化したうえで、地域統括会社の社長がグループ各社の経営状況のレビューを行い、レビュー結果を定期的に当社の社長に報告します。

(2)当社は、連結会計規程に基づき、子会社からの適時適切な報告を徹底することにより、オリンパスグループの財務状態および経営成績を的確に把握し、かつ、連結会計方針の適切な維持管理を行います。

6．当社の監査委員会の職務を補助すべき使用人およびその使用人の当社の執行役からの独立性に関する事項ならびに当社の監査委員会の使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項
当社は、監査委員会の職務を補助すべき専任の使用人を配置します。更に必要に応じて兼任の使用人を置くことができることとします。また、規程類を定め、次のとおり執行からの独立性を確保するとともに、監査委員会の職務を補助する使用人に対する指示の実効性を確保します。
(1)取締役（監査委員を除く）、執行役および使用人等は、監査委員会の職務を補助すべき使用人が監査委員会の職務を補助するにあたり指揮および命令を行わないものとします。

(2)監査委員会の職務を補助すべき使用人の任免、異動、賃金および人事評価等は監査委員会の同意を得たうえで決定します。

7．当社の取締役（監査委員を除く）、執行役および使用人が当社の監査委員会に報告をするための体制および子会社の取締役および使用人またはこれらの者から報告を受けた者が当社の監査委員会に報告をするための体制
(1)当社の取締役（監査委員を除く）、執行役および使用人、ならびに子会社の取締役、監査役および使用人は、法令および定款に違反する重大な事実、不正行為の事実または会社に著しい損害を及ぼす可能性のある事実について、直接または担当機能を通じすみやかに当社の監査委員会に報告します。その他、法令および監査委員会規程等に基づき、監査委員会がオリンパスグループの取締役、執行役および使用人等に対して報告を求めたときは、当該取締役、執行役および使用人等はすみやかに監査委員会に報告します。

(2)当社は、コンプライアンスヘルプライン運用規程に従い、オリンパスグループにおける重要なコンプライアンス上の問題が生じた場合は、その内容等についてコンプライアンス機能の責任者が取締役会に報告します。また、通報内容および調査結果を定期的に監査委員会に報告します。

(3)当社の内部監査機能は、定期的に当社監査委員会に対してオリンパスグループにおける内部監査の状況を報告します。また、コンプライアンス機能の責任者は、コンプライアンスに関する状況を監査委員会に対して定期的に報告します。

8．監査委員会への報告をした者が当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを受けないことを確保するための体制
当社は、規程類を定め、監査委員会に報告を行ったことを理由として、当該報告者に対して不利益な処遇（解雇、降格、減給等の懲戒処分や不利益な配置転換等の人事上の措置の他、業務に従事させない、専ら雑務に従事させる等の事実上の措置を含む）を行いません。

9．当社の監査委員の職務の執行について生ずる費用の前払または償還の手続その他の当該職務の執行について生ずる費用または債務の処理に係る方針に関する事項
当社は、規程類を定め、監査委員による職務の執行に伴う費用の前払または償還の請求があった場合には、当該監査委員の職務の執行に必要でないと明らかに認められる場合を除き、その請求に応じすみやかに支出します。

10．その他当社の監査委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制
(1)当社の取締役、執行役および使用人ならびに子会社の取締役および使用人は、監査委員会によるヒアリングや往査等の調査に応じることで、監査の実効性を確保します。

(2)当社は、監査委員会が取締役、執行役および会計監査人、その他必要な者との十分な意見交換を行う機会を確保します。

(3)当社は、監査委員会が監査委員を重要な会議に出席させ、意見を述べる機会を確保します。

(4)監査委員会と内部監査機能は緊密に連携するとともに、必要に応じて監査委員会が内部監査機能に指揮･命令権を行使できるものとします。

(5)当社は、監査委員会の求めに応じて、子会社の監査役との連携および子会社の使用人からの情報収集の機会を確保します。

2．反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

当社の内部統制システムの基本方針において反社会的勢力に対する方針を定めており、組織的に対応する体制を構築しています。具体的には、社内における情報伝達網を整備することに加え、弁護士および警察との連携のほか、専門の諸団体に加入し情報収集や研修活動を行うことで予防策等を講じています。更に、取引先と締結する契約書に反社会的勢力を排除する旨の条項を定める等、「一切の関係遮断」の恒常性に努めています。

Vその他

1．買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無	なし

該当項目に関する補足説明

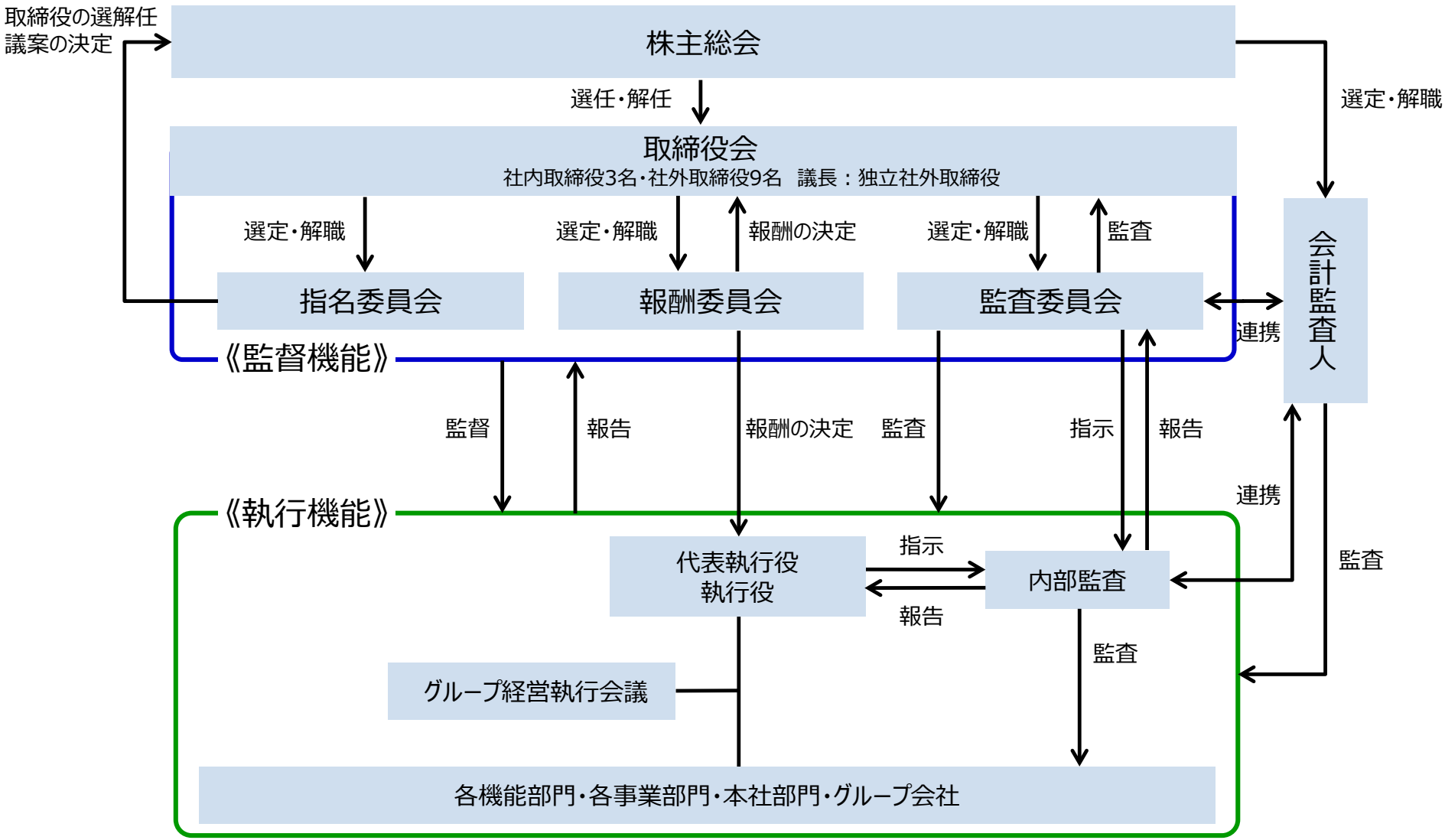
―――

2．その他コーポレート･ガバナンス体制等に関する事項 更新

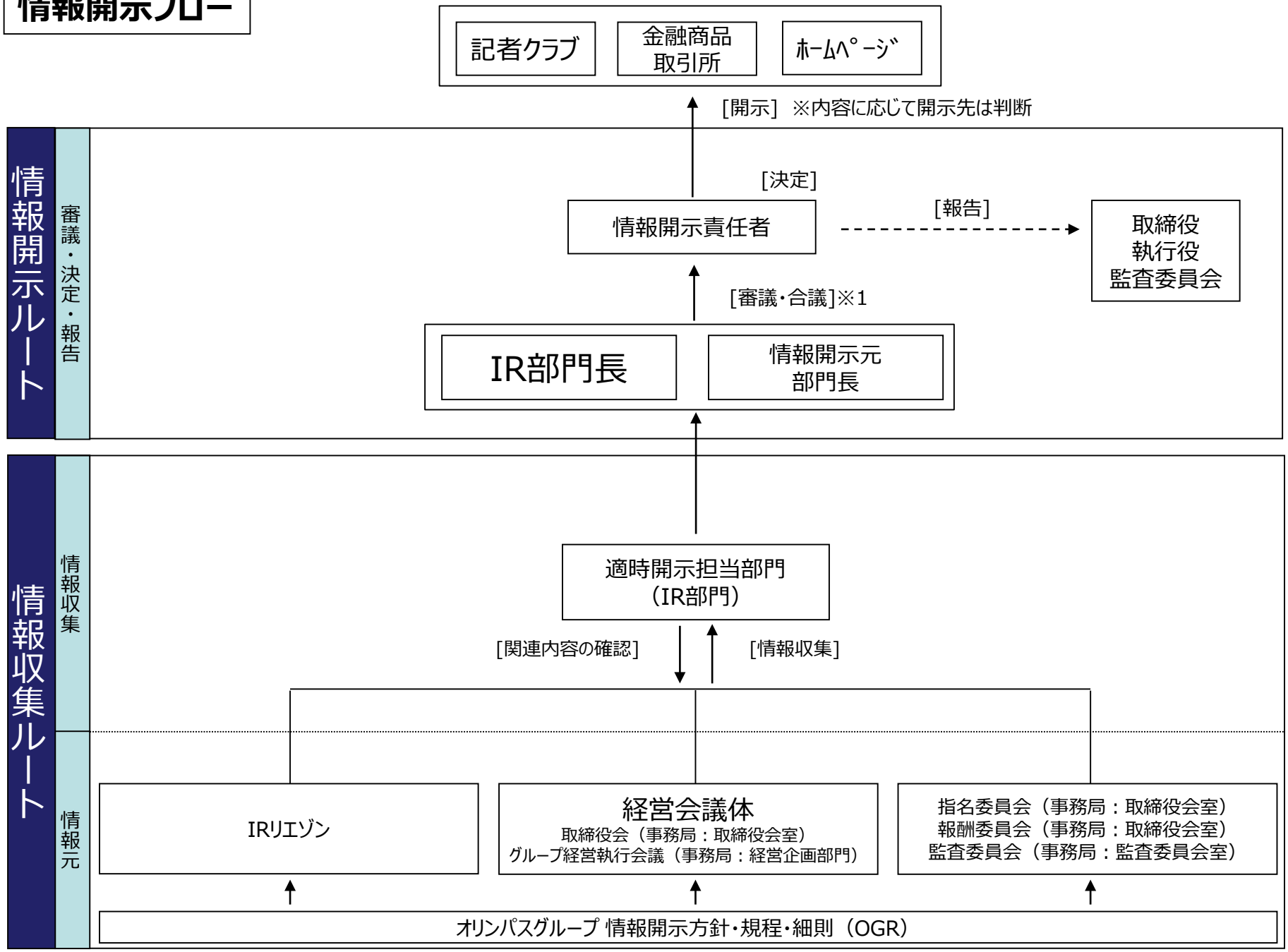
当社は、情報開示にあたり、法令や金融商品取引所の規則を遵守し、法令･規則によって開示を求められる情報を開示しています。また、法令･規則に開示の定めのない情報についても、当社の企業価値に大きな影響を与える情報を、金融商品取引法第27条の36の規定（いわゆるフェア･ディスクロージャー･ルール）および社内開示基準に基づき積極的に情報を開示しています。そのために、「情報開示規程」、「情報開示細則」等の規程類を制定し、情報開示に関する具体的な業務分担および手続きを定めています。

情報開示に関する情報は、別表「情報開示フロー」に基づき、IRリエゾン（IR 部門が任命する各機能･事業部門の情報開示に係る責任者）や経営会議体（取締役会･グループ経営執行会議）･各委員会事務局等よりIR部門を窓口として集約しており、開示の是非については、IR部門長及び情報開示元部門長との審議を経て、情報開示責任者が決定しています。

コーポレートガバナンス体制図



情報開示フロー



※1 社内情報開示基準上合議基準に該当する場合、もしくは社内情報開示基準に定めのない場合でIR部門長が必要と判断した場合