

当社取締役会の実効性に関する評価結果の概要について

2025 年 6 月 17 日

オリンパス株式会社

当社は、当社「コーポレートガバナンスに関する基本方針」に基づいて、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実施いたしましたので、その結果の概要をお知らせいたします。

※「コーポレートガバナンスに関する基本方針（2015 年 6 月制定、2025 年 6 月最終改定）」

https://www.olympus.co.jp/company/governance/pdf/basic_policy_for_corporate_governance_jp.pdf

1. 取締役会評価の実施および公表の背景

当社は、実効性あるコーポレートガバナンスを実現することを目指し、「コーポレートガバナンスに関する基本方針」を定め、基本方針「4. 取締役会等の責務 ⑬取締役会評価」において、取締役会で毎年、取締役会全体の実効性を評価し、その結果の概要を公表することとしています。

今年度における取締役会評価（2025 年 2 月～6 月に実施）では、コーポレートガバナンス強化への継続的な取り組みとして、以下の 2 点を主要な評価項目としました。

- ・ これまで当社取締役会は、「監督と執行の相互信頼」、「執行による経営のリーダーシップ」、「監督と執行の間での建設的な議論を通じた企業価値向上のための協働関係」を構成要素とする「取締役会の文化」を基盤として、その職責の発揮や実効性の維持・向上に努めてきた。今年度、議長、CEO の交代、取締役の計画的なサクセッションにあたり、これらの良き文化を持続するための取締役会と指名・報酬・監査の法定 3 委員会および QA&RA 委員会、ならびに取締役会議長、CEO、取締役のサクセッションや実効性について各取締役の意見・問題意識等を把握すること
- ・ 2023 年取締役任期における取締役会実効性評価で特定された取締役会の運営等の改善を評価すること

2. 評価方法

今年度の評価プロセスにおいては、取締役全員（10名）に対するアンケートおよびその結果を踏まえた取締役全員でのディスカッションを行うこととし、客観的かつ専門的な知見を活用するため、外部コンサルタントを選任し、アンケートの設問設計・結果分析、ディスカッションにおけるファシリテーションを委嘱しました。アンケートとディスカッションを実施した後、外部コンサルタントの支援を得ながら、現・取締役会議長、新・取締役会議長（2025年6月開催の定時株主総会の終了後に議長就任予定）、取締役会事務局にて協議を重ね、取締役会の実効性をさらに向上させるための課題や論点を整理し、外部コンサルタントより報告書の提出を受け、最終的には取締役会にて取締役会評価の総括を行いました。

3. 評価結果の概要と今後の取り組みについて

取締役会評価の総括として、i) 2024年度の期中におけるCEOに交代があったことにつき、その後、円滑かつ効果的に新CEOの外部招聘を実現しえたことを確認するとともに（2025年6月1日付にて代表執行役社長兼CEOを選任）、今後、平時・有事のCEOサクセッションプランの実効的な運用やコンプライアンスの徹底に努めることを再確認し、ii) 取締役会議長とCEOがいずれも交代すること、また、当社の経営改革の進展を踏まえ、取締役会の構成、指名・報酬・監査の3委員会の構成・体制、取締役会と3委員会の連携などに関し、当社のコーポレートガバナンスのさらなる実効性向上を図っていくべきこと、iii) 新議長のリーダーシップのもと、取締役会の重要な職責として、新CEOのもとでの経営体制に対し、戦略的かつ大局的な見地からの支援と実効的かつ客観的な監督に努めていくことを確認しました。

当社は「患者さんの安全と持続可能性」「成長のためのイノベーション」「生産性の向上」という3つの優先事項のもと、グローバル・メドテックカンパニーとしての地位を強化し、Our Purpose／私たちの存在意義「世界の人々の健康と安心、心の豊かさ」を実現するための経営戦略を進めております。そうしたなかで、2025年6月1日付にて外部招聘したCEOを新たに選任し、同月26日開催予定の定時株主総会終了後には取締役会議長も交代する予定です。グローバル・メドテックカンパニーを目指した経営改革は今後も続き、その実現のため、取締役会の果たすべき職責定義と取締役会における文化を継承し、さらに取締役会の実効性を高めていくべく、新議長と新CEOの協働のもと、取締役会評価にて確認した上記の課題に鋭意、取り組んでまいります。

※注記：当社取締役会の果たすべき職責および取締役会における「文化」は以下の通り。

＜取締役会の果たすべき職責＞

取締役会は、執行との協働により、オリンパスの企業価値向上に貢献することができるよう、(i) 執行との建設的な議論を通じて、経営環境や経営課題に対する認識と洞察を深め、(ii) 戦略的かつ大局的な観点から、経営上の意思決定と執行に対する監督を実効的に行い、(iii) オリンパスが真のグローバル・メドテックカンパニーとして成長し、世界の患者さんにイノベティブな価値を創造し、幅広いステークホルダーに貢献するための施策推進を支える。

＜取締役会の文化＞

取締役会は、「監督と執行の相互の信頼関係のもと、執行が環境変化に適応するための迅速果断な経営を推進し、取締役会は執行との建設的な議論を通じ、戦略的かつ大局的な観点での助言機能と経営監督機能を発揮し、経営の質向上を後押しする」という関係性をもって、「取締役会の文化」として確認する。

当社の取締役会において形成された文化は、「監督と執行の相互信頼」、「執行による経営のリーダーシップ」、「監督と執行の間での建設的な議論を通じた企業価値向上のための協働関係」を構成要素とするものである。

取締役会はこれらの構成要素からなる「文化」を継承し、個々の取締役がその意義への理解を深め、その価値を共有することが、取締役会の実効性を支える基盤となることを総意として確認する。

今後も、当社取締役会の文化を土台としながら、時々の経営環境や経営課題の変化に対し、取締役会の果たすべき職責、その実現のための取締役会の最適な構成、取締役会の体制・運営の在り方を適応させ続けることが当社の企業価値向上に資するものと考え、取締役会の実効性のさらなる向上のための取組みを継続して実践する。

以上