

コーポレートガバナンス

基本的な考え方

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、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しています。この基本思想のもと、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、継続的な改善を図ります。また、当社はコーポレートガバナンス体制の強化を最重要の経営課題の一つに位置づけ、積極的に取り組んでおり、2015年6月に制定(2018年6月に改訂)されたコーポレートガバナンス・コードについても、その趣旨に賛同し、基本的にコードの原則を遵守・実施しています。これらの取り組みを通じて、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先述の当社の経営理念を踏まえ、実効性のあるコーポレートガバナンス体制の実現を図っていきます。

 **コーポレートガバナンスポリシー(基本的な考え方)**

<https://www.olympus.co.jp/company/governance/policy.html>

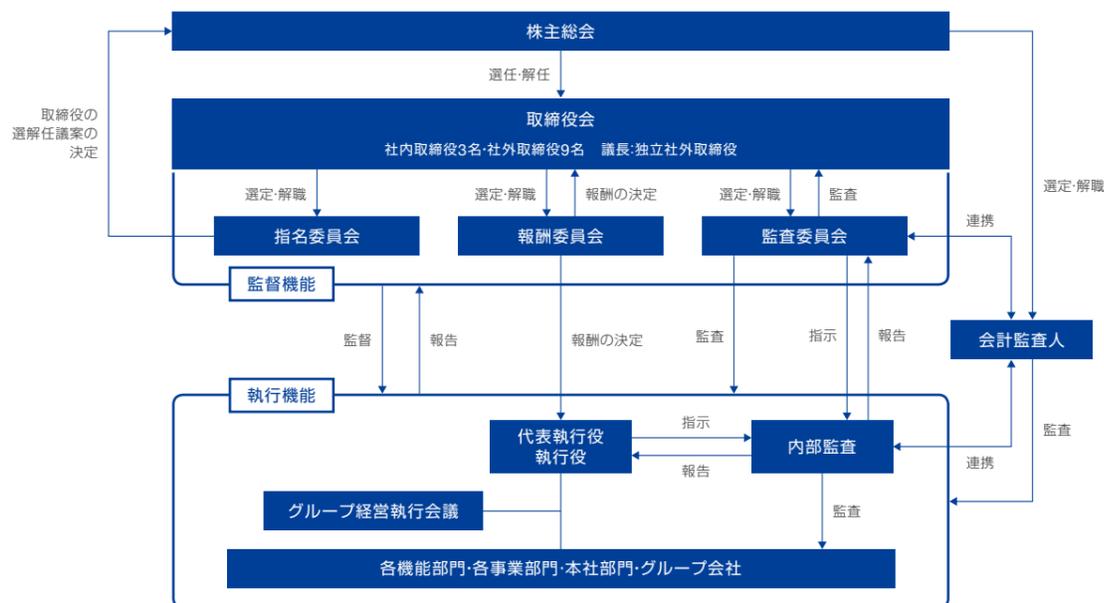
企業統治に関する基本方針

当社は、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るため、2019年6月に監査役会設置会社から指名委員会等設置会社へ移行しました。取締役の半数以上を独立社外取締役とすることで取締役会の監督機能を高めるとともに、取締役会の議長を独立社外取締役が務めることで業務執行と監督が明確に分離された体制を構築しています。また、指名委員会、報酬委員会および監査委員会の、いずれも過半数を独立社外取締役で構成し、独立社外取締役が委員長を務めています。取締役会の構成においては、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とともに、取締役は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確保するよう定めています。

ガバナンス体制一覧(2020年7月30日現在)

取締役の人数	12名
うち社外取締役の人数	9名
うち独立役員に指定されている人数	8名
取締役の任期	1年
執行役の人数	5名
執行役員制度の採用	有
業績連動報酬制度	有

コーポレートガバナンス体制図



体制の概要

取締役会は社外取締役9名(うち独立社外取締役8名)を含む12名で構成されています。取締役の任期は1年としています。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ています。取締役会の議長は独立社外取締役である藤田 純孝氏が務めています。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。

過半数の独立社外取締役で構成する指名・報酬・監査の3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を決定し、監査委員会が取締役および執行役の職務の執行を監査します。

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。

会議体および委員会の概要

名称	議長/委員長	概要	氏名
取締役会	独立社外取締役	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。(3カ月に1回以上および必要に応じて随時開催)	<ul style="list-style-type: none"> 藤田 純孝(議長) 竹内 康雄 シュテファン・カウフマン 古閑 信之 神永 晋 木川 理二郎 岩村 哲夫 榎田 恭正 名取 勝也 岩崎 淳 デイビッド・ロバート・ヘイル ジミー・シー・ピースリー
指名委員会	独立社外取締役	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。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。	<ul style="list-style-type: none"> 藤田 純孝(委員長) 竹内 康雄 岩村 哲夫 榎田 恭正 デイビッド・ロバート・ヘイル
報酬委員会	独立社外取締役	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、その方針にしたがい、取締役および執行役の個人別の報酬等の内容を定める。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。	<ul style="list-style-type: none"> 神永 晋(委員長) 岩村 哲夫 榎田 恭正 ジミー・シー・ピースリー
監査委員会	独立社外取締役	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 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。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。	<ul style="list-style-type: none"> 名取 勝也(委員長) 古閑 信之 木川 理二郎 岩崎 淳
グループ経営執行会議	代表執行役	取締役会から委任されるグループ全体の業務執行における最重要事項について、代表執行役および執行役が審議を行い、各執行役の意思決定の支援を行うとともに、独断を防止する。各執行役が管掌する事業・機能の執行状況について報告と共有を行い、グループ全体の執行状況に対するモニタリング機関としての有効性を確保する。(月1回および必要に応じて随時開催)	<ul style="list-style-type: none"> 竹内 康雄(議長) ナチョ・アピア 田口 晶弘 武田 睦史 シュテファン・カウフマン

コーポレートガバナンス

社外取締役

当社は、取締役12名のうち9名を社外取締役とすることで、客観的な視点と豊富な経験や知識を経営に反映し、コーポレートガバナンス体制を強化しています。さらに社外取締役9名のうち8名を独立役員としています。

社外取締役	選任の理由	取締役会出席状況 (18回開催) (2020年3月期)	委員会 出席状況*1 (2020年3月期)
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、取締役会および任意に設置した報酬委員会において、当社の経営に対して指導・助言を行ってまいりました。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。	18回／18回	指名委員会 10回／10回
神永 晋	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や報酬委員会において、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、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いました。	18回／18回	報酬委員会 11回／11回
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。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ました。	18回／18回	監査委員会 17回／17回
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。	18回／18回	指名委員会 10回／10回
榎田 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。	18回／18回	指名委員会 10回／10回 報酬委員会 11回／11回
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。	17回／18回*1	監査委員会 17回／17回
岩崎 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。	16回／18回*1	監査委員会 15回／17回
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。2019年6月に当社取締役に就任以降、取締役会および指名委員会において当社の経営に対して指導・助言を行いました。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たと考えています。	13回／13回*2	指名委員会 10回／10回
ジミー・シー・ピースリー	医療機器業界における世界的なリーディング企業の一つであるC. R. Bard社グループでの30年に及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、取締役会および報酬委員会において当社の経営に対して指導・助言を行いました。	13回／13回*2	報酬委員会 11回／11回

*1 当社は、2019年6月25日開催の第151期定時株主総会において監査役会設置会社から指名委員会等設置会社に移行したため、指名委員会、報酬委員会および監査委員会の出席状況は2019年6月25日以降の状況を記載しています。また、名取勝也および岩崎淳の各氏は、同総会最終時までには監査役であったため、出席取締役会の回数には監査役として取締役会に出席した回数も含めて記載しています。

*2 デイビッド・ロバート・ヘイルおよびジミー・シー・ピースリーの各氏は、2019年6月25日開催の第151期定時株主総会において取締役に就任したため、就任後の取締役会出席状況を記載しています。

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。また、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。

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。さらに、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。

取締役の選解任プロセス

取締役については、取締役候補者を指名委員会が選解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しています。

社長の後継者の育成とその決定

社長の後継者は、指名委員会が後継者計画を策定し、定期的に見直しを行います。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ふさわ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、取締役会で決定します。

独立性判断基準

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、以下の通り「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)

- 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。
- 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。
 - 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
 - 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
 - 当社グループが大株主である
 - 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)
 - 取締役を相互に派遣し就任させる関係がある
- 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。
- 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。
- 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。
- 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。

 [コーポレートガバナンスポリシー\(コーポレートガバナンス報告書\)](https://www.olympus.co.jp/company/governance/policy.html)
https://www.olympus.co.jp/company/governance/policy.html

政策保有株式の保有方針および議決権行使基準

当社は、中長期的な経済合理性や将来の見通しを検証の上、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します。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します。また、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こととしています。

政策保有株式の状況(期末日時点)

	2017	2018	2019	2020
銘柄(数)	57	48	37	29
金額(億円)	279	269	189	144

コーポレートガバナンス

実効性のあるコーポレートガバナンスの実現への取り組み

当社は、コーポレートガバナンス体制およびその実効性の強化を最重要の経営課題として取り組みを進めています。

取締役会評価

当社は、2015年から取締役会および指名委員会・報酬委員会・コンプライアンス委員会の実効性等について、取締役および監査役に対するアンケート形式による自己評価を中心として、これまで5回実施し、実効性向上に向けた課題を共有し、改善を進めてまいりました。

2019年度取締役任期の取締役会実効性評価は、機関設計の移行後、初めての評価となることから、指名委員会等設置会社としての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実施しました。

取締役会の実効性評価

<https://www.olympus.co.jp/company/governance/board.html>

評価の方法

評価は、取締役15名（2019年度取締役任期）を対象としたアンケートとインタビューによって行い、その集計結果を踏まえて取締役会において議論を行いました。アンケートは、取締役会および各委員会の構成、運営、議題等にかかる取締役の課題認識の有無を把握することを目的に、外部コンサルタントの知見を踏まえ実施しました。

また、インタビューは、アンケートの回答結果を踏まえ、より実効性を高めるための今後の方向性等を客観的に把握することを目的に、外部コンサルタントが実施しました。その後、取締役会において、外部コンサルタントの集計した分析結果に基づき、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。

分析および評価結果の概要

分析および評価の結果として、当社は以下の点を確認しました。

- 当社の取締役会は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、取締役は経営理念・経営戦略を理解した上で、執行側との間に、相互に緊張感のある信頼関係を構築しつつ、建設的な議論を重ねていること
- これまでのガバナンス改革の成果として、社外取締役が取締役の過半数を占め、かつ、議長を務める体制が定着し、取締役

会の経営監督機能が実効的に果たされていること

- 指名委員会等設置会社への移行後は、各委員会が必要に応じ外部専門家の協力も得て指名・報酬・監査の職責を果たしていることなど、新たなガバナンス体制の構築と運営が適切に行われていること
 - 社外取締役のみで構成される会合での議論の結果を取締役会議長が社外取締役の意見として執行側に効果的にフィードバックする等、取締役会内外の運営面でのさまざまな施策・改善の試みにより、取締役会のさらなる機能向上が図られていること
- これらの結果、取締役会および各委員会は、更なる実効性向上に向け取り組むべき課題はあるものの、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しました。

評価結果を踏まえた今後の取り組みについて

当社の取締役会および各委員会は、真のグローバル・メドテックカンパニーへの飛躍を果たし、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、次の事項に取り組みます。

- I 執行と監督がそれぞれ果たすべき職責をより明確にし、取締役会における戦略的議論の質を高めるとともに、執行役が取締役の意見を直接的に聞く機会を増やすなど、執行が監督の視点をより理解し、経営目線を醸成することで、経営の質をさらに高め、経営スピードの向上を図ります。
- II 取締役会の構成について、より多角的に事業戦略を検討するため、グローバルでの多様性だけでなく、当社の事業特性・経営戦略を踏まえた経験、知見、資質、ジェンダーの多様性の確保について、指名委員会、取締役会で継続的に検討していきます。
- III 戦略上の重要論点のモニタリングや、実効性ある監督体制の前提としてグローバルなリスクマネジメントの高度化など、取締役会および各委員会が戦略と長期的責任を担う領域において最善の意思決定ができるように継続的に運営上の工夫を行っていきます。

役員報酬

役員報酬の基本方針

当社は、指名委員会等設置会社として、独立社外取締役が過半数を占める報酬委員会が当社の取締役および執行役の個人別の報酬等の決定方針、報酬等の内容、報酬規程に関する事項等

を審議・決定しています。

当社の役員報酬は、「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、その責務にふさわしい処遇とすることを基本方針としています。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、役員報酬を決定しています。

2020年3月期役員報酬

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)			対象となる役員 員数(人)
		基本報酬	賞与	株式報酬	
取締役	社内	468	384	78	6
	社外	131	131	—	—
執行役		140	85	42	13

(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います。上記の取締役には移行前に監査役であった者の報酬等を含めて記載しています。
2. 取締役を兼務する執行役の報酬等は、取締役に含めて記載しています。
3. 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。

役員報酬制度の改定

報酬委員会は、従前より「長期インセンティブ報酬をより重視する方向」に基づき議論を進めておりましたが、2019年11月に発表したグローバル・メドテックカンパニーを目指すという経営戦略に則り、さらに討議を深化し、新しい役員報酬制度について数多くの討議を重ねてきました。

また、客観的かつ専門的な立場からの情報提供および検討支援を目的に、グローバルに展開する独立報酬コンサルタントのPay Governance社を外部アドバイザーとして採用し、中長期視点に基づく経営を推進し当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとなる、新しい報酬体系の検討を進めてきました。

その結果、取締役に新たに非業績連動型の株式報酬の支給、執行役にはより業績連動報酬の比率を高めた新たな役員報酬制度を2020年4月1日に導入しました。

報酬水準

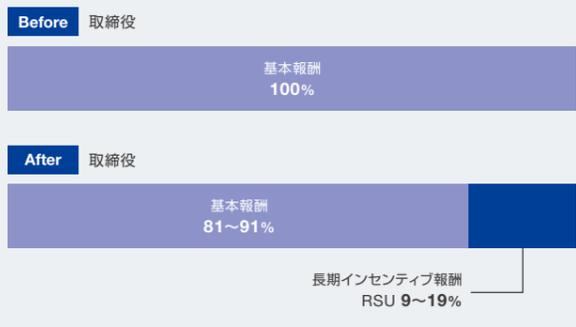
優秀な人材の確保・保持を可能とする競争力のある報酬水準とするべく、客観的な外部データ、評価データ、経済環境、業界動向および経営状況等を勘案した上で、役割責任に応じた妥当な報酬水準を設定しています。具体的には、グローバル・メドテックカンパニーの報酬水準や役員の出身国におけるメドテックカンパニーの報酬水準等をベンチマークとして設定し、毎年度、相対比較して決定します。

報酬体系

<取締役>

経営を監督する立場にあることから、取締役報酬は固定報酬として基本報酬(BS:Base Salary)を支給します。さらに、取締役会や各委員会および執行とのさまざまな接点において、企業価値創造にも貢献していることから、その対価として非業績連動型の株式報酬を支給します。

株式報酬は事後交付型譲渡制限付株式報酬(RSU:Restricted Stock Unit)とし、日本居住者は退任時に権利確定します。日本非居住者の権利確定は、各地域における株式報酬の一般的な方法に準じて個別に設定します。



(注) 1. 上記の図は日本出身の取締役にについて種類別報酬割合を明示したものです。日本以外の出身者については、RSU支給額は日本出身者と同水準ですが、報酬総額に違いがあるため種類別報酬割合が異なります。
2. 執行役を兼務する者について、日本出身者に対しては、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。日本以外の出身者に対しては、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。また、執行役を兼務する者は執行役報酬にRSUが設定されているため、取締役報酬としてのRSUは支給しません。

コーポレートガバナンス

<執行役>

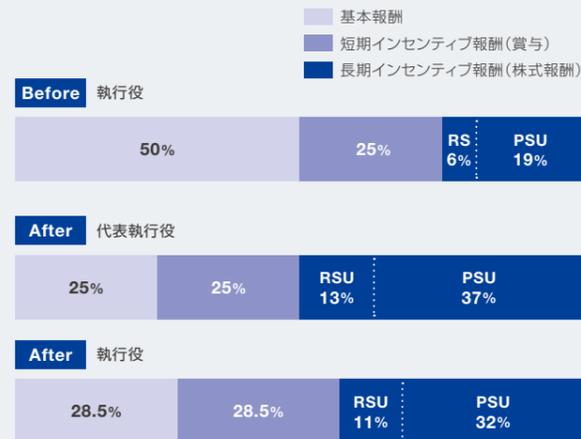
経営戦略を達成し企業価値を創造するためには、有能な経営人材を確保し、その能力を十分に発揮してもらう報酬制度が必須です。そのために次の考え方で新たな報酬制度を決定しています。

1. 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。
2. 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。
3. 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。
4. 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。
5. 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。
6. チャレンジングかつアチーブメントな目標設定により、執行役のモチベーションを向上させる。

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ですが、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。そのためすべての執行役の報酬は同様の構成としますが、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。

以上の考え方にに基づき、執行役の報酬は、固定報酬である基本報酬(BS)、および期ごとの業績に連動する短期インセンティブ報酬(STI:Short Term Incentive)、長期インセンティブ報酬(LTI)の組み合わせとしています。長期インセンティブ報酬は事後交付型譲渡制限付株式報酬(RSU)と業績連動型株式報酬(PSU:Performance Share Unit)から構成されています。構成比率は右記の通りです。

なお、報酬委員会は、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、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の感染拡大は医療分野をはじめ、2021年3月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るため、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の感染拡大による経営戦略への影響および2021年3月期の事業への影響がより明確になった時点で、改めて2021年3月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。



(注) 1. 上記の図は執行役割に対する報酬の種類別報酬割合です。取締役を兼務する者の監督役に対する報酬は含んでいません。
2. 日本以外の出身者には、個人別に従前の報酬契約との調整を図るための一時金セバランス・ペイ、その他に住宅手当や年金等が設定されています。

短期インセンティブ報酬の評価指標および評価ウエイト

項目	指標	ウエイト
全社業績	売上高	30%
	営業利益額	50%
戦略目標	全執行役共通の指標	20%

(注) 戦略目標: 当期の重要な経営課題・施策の中で非財務目標を設定し、達成度を評価。

業績連動型株式報酬の評価指標および評価ウエイト

項目	指標	ウエイト
経営戦略	営業利益率	40%
	ROIC	15%
	EPS成長率	15%
株主価値	相対TSR	20%
社会価値	ESG	10%

(注) 1. 株主価値: 自社のTSRをグローバルメドテック20社と比較して評価。
2. 社会価値: 世界の代表的なESG投資指標である「Dow Jones Sustainability Index (DJSI)」に基づき評価。

内部統制

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。

当社内部統制システムの基本方針に掲載の体制整備のための10項目

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
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
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
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
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
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
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
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
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
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

内部統制システムの基本方針

<https://www.olympus.co.jp/company/governance/control.html>

経営理念体系

オリンパスグループは「経営理念体系」として、経営理念を頂点とする「経営の基本方針」を定め、さらに業務執行の具体的な指針類を「計画体系」および「グローバル規程体系」の2つのフレームに整理しています。

