

OLYMPUS[®]

Your Vision, Our Future

オリンパスCSRレポート2012 **特別版**

信頼回復に向けた100日間の記録



コンプライアンスコミットメント

経営陣は、このたびの不祥事により、ステークホルダーの皆さまからの信頼を大きく損ない、社会の皆さまへ多大なご迷惑をおかけしましたことを深くお詫び申し上げます。

この反省を踏まえ、経営理念である「Social IN」のもと、改めて経営陣が以下のコミットメントを行います。

オリンパス経営陣は、
いかなる時も法令および社会規範に従い、ステークホルダーの皆さまからの信頼の回復と、
企業価値の向上に努めてまいります。

社会とともに持続的に発展するため、経営陣自らが法令および社会規範の重みを再認識し、オリンパスグループとして守るべき原則を共有し、正しいことを考え実行できる社風を醸成します。

これに反するような事態が発生したときには、原因究明、再発防止に努め、責任を明確にします。

そのために、さまざまなステークホルダーの皆さまとのコミュニケーションを深め、透明性の高い意思決定を行い、社会に新たな価値を提案するよるこびを実感できる組織に変革していきます。

そして、技術、品質、サービスで、社会に価値を提供するという原点に立ち返り、オリンパスグループ社員が一丸となって、人々の健康と幸せな生活の実現に貢献していくことを約束します。

代表取締役社長執行役員 笹 宏行

編集方針

過去の損失計上先送りにかかる一連の問題により、ステークホルダーの皆さまには多大なご迷惑とご心配をおかけしておりますことを深くお詫び申し上げます。

オリンパスでは、今回の問題を真摯に受け止め、ステークホルダーの皆さまに再び信頼いただける会社となるため、ニュースリリース、ウェブサイトなどを通して情報を適時開示してまいりました。

本レポートは、問題発覚からの経緯と4月20日の臨時株主総会での新経営陣発足から約100日間の再発防止と企業再生に向けた取り組みを、より多くのステークホルダーの皆さまに分かりやすくお伝えしたいとの思いで編集しました。

本レポート発行後も、ウェブサイトやCSRレポート2012(2012年12月発行予定)などを通じて、引き続きその取り

組みを報告していきます。

本レポートに限らず、お伝えした内容について、ご意見などがございましたら、ぜひお聞かせください。

私たちは社会と誠実に向き合い、グループ一丸となって、再発防止と企業再生に取り組んでまいります。

【報告対象範囲】

オリンパス(株)および連結対象子会社・関係会社

【報告対象期間】

2011年10月～2012年7月

ただし、一部対象期間外の内容を含みます

おことわり

本レポートは発行日時点において入手可能な情報に基づいて作成しています。最新の状況については、適時開示情報をご参照ください。

目次

企業概要／財務ハイライト	2
トップメッセージ	3
一連の問題について	5
コーポレートガバナンス体制の強化と 内部統制システムの整備	8
コンプライアンスが根づいた企業風土の醸成	9
第三者意見	13



WEB [オリンパスCSR活動ホームページ](http://www.olympus.co.jp/jp/csr/)
<http://www.olympus.co.jp/jp/csr/>

企業概要 / 財務ハイライト

オリンパスグループ概要

最新状況および詳細については、「投資家情報」をご参照ください。

WEB 投資家情報
<http://www.olympus.co.jp/jp/corc/ir/>

オリンパス株式会社

設立年月日 1919年(大正8年)10月12日
本社事務所 〒163-0914
 東京都新宿区西新宿2-3-1 新宿モノリス
事業内容 精密機械器具の製造販売
資本金 48,332百万円(2012年3月31日現在)

事業領域紹介

医療事業

医療用内視鏡、外科内視鏡、内視鏡処置具などの製造・販売

ライフ・産業事業

生物顕微鏡、工業用顕微鏡、工業用内視鏡、非破壊検査機器などの製造・販売

映像事業

デジタルカメラ、録音機の製造・販売

情報通信事業

携帯電話などモバイル端末の販売

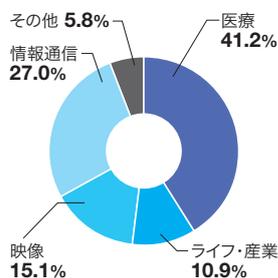
その他事業

システム開発、生体材料の製造・販売、その他

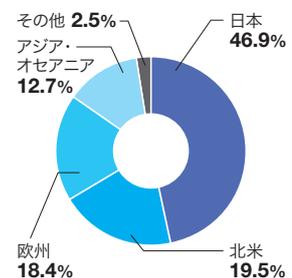
< 連結売上高・営業利益・純利益推移 >



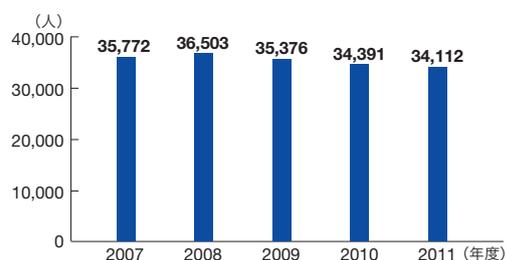
< 2011年度事業別連結売上高比率 >



< 2011年度仕向地別連結売上高比率 >



< 連結従業員数推移 >



新しいオリンパス創生に向けた中期ビジョン

オリンパスは2013年3月期を初年度とした5カ年の新中期ビジョンを策定しました。中期ビジョンのスローガンを「原点回帰」とし、オリンパス創業の原点に立ち返り再出発をすることで、ステークホルダーからの信頼を回復し、オリンパスの再生と、新たな企業価値の創造を目指します。

■ 経営方針 (概要)

新経営体制における経営方針の柱を「原点回帰」、「One Olympus (ワン・オリンパス)」、「利益ある成長」の3本としました。

過去の不祥事の反省にたち、「原点回帰」を全ての戦略遂行、行動の基本とし、「One Olympus」すなわち、世界中の社員が価値観・目標を共有して一丸となることで、「利益ある成長」を目指します。

■ 基本戦略 (概要)

経営方針に基づき、オリンパス再生と新たな企業価値創造を実現するため、以下の基本戦略を実行します。

1. 事業ポートフォリオの再構築・経営資源の最適配分
2. コスト構造の見直し
3. 財務の健全化
4. ガバナンスの再構築

WEB 新しいオリンパス創生に向けた中期ビジョン
<http://www.olympus.co.jp/jp/corc/ir/data/plan/>

オリンパスの未来に向けて 正しい行動を一步一步着実に

このたびの一連の問題につき、オリンパスを信頼してくださっていたステークホルダーの皆さまにさまざまな形で多大なご心配をおかけいたしましたこと、心よりお詫び申し上げます。

私は、本年4月にオリンパスの会長に就任しました。着任以来、社内のさまざまな拠点に向向いて仕事の内容を知り、そして多くの社員と会話を交わしていくなかで、私が抱えているこれからの経済・産業の形とオリンパスの業容を組み合わせたときに、将来に向けて大きなチャンスがあるのではないかと思うようになりました。

今、私たちは大きな歴史の激動の渦中にいます。そして、この激動はおそらく後世の人に、かの産業革命に匹敵するようなものと認識されることでしょう。

これまでの経済は情報の非対称性、つまり多くの情報を持つ「送り手」と、その情報を必要とする「受け手」との間でビジネスが発生することで成り立ってきました。しかし、情報通信技術の発達の結果、送り手と受け手との間に情報量の差が、さほど無くなってしまいました。また、情報が増えたことによって人々の嗜好もさまざまとなり、これまで効率的と考えられてきた少品種・大量生産のビジネスモデルも曲がり角を迎えています。

これからの世界では、単に情報を受け流すのではなく、社会のニーズという情報をいち早く察知し、社会の期待に応えられるように加工し、お届けしていただくことができる企業だけが存続を許されるのだと思います。

そこでオリンパスの商品群をみると、実にさまざまな種類の、しかも大量生産におよそ向かない製品が多くあることに気づきました。その結果として、オリンパスの社内にはさまざまな要素技術や生産技術が多く蓄積されています。そして、当然のことながら、これらの技術を縦横無尽に使いこなせる有能な社員も多くいるのです。

私はこの状況を見て、オリンパスはこれからの社会

に順応し得る企業であり、オリンパスの未来は明るいとの思いを強く抱きました。

しかしながら、明るい未来をめざすために、私たちが今やらねばならないことは多くあります。株主の皆さまのご信任のもと、私を含む新経営陣が着任し、深刻な問題を抱えていた経営体制は一新されました。同時にガバナンスやコンプライアンス面での改革も、このレポートでお伝えしている通り、まさに進めています。しかし、人が代わり、器を新たにただけで、再び信頼いただけることは到底ありえません。

お客さまに安心して製品を手にとりいただける企業、従業員が気持ちよく働き、そのご家族が安心して職場へと送り出せる企業、取引先の皆さまに快く取引をいただける企業、そして株主の皆さまや社会から信頼できる企業との評価を再びいただけるまでにはまだまだ時間がかかることでしょう。

日々の実績を積み上げ、皆さまに「オリンパスは生まれ変わった。もう大丈夫だ」と言っていただけるよう、私をはじめオリンパスグループ一同、正しい行動を一步一步着実にとり続けていくことをお約束いたします。



取締役会長

木本泰行

公正な判断軸を取り戻し 価値観の歪みを正す

今回の一連の問題によって、株主の皆さま、お客さま、お取引先、従業員とご家族、そして社会の多くの方々が、「オリンパスに騙された」と感じられたことと思います。私も直接お叱りをいただきました。

本来、企業はステークホルダーの皆さまや社会からのご理解と信頼に支えられて、はじめて良好な企業活動を展開できます。しかし、今回オリンパスは自らその関係を打ち崩し、社会に不信の念を抱かせてしまいました。多大なるご迷惑とご心配をおかけしておりますこと、心より深くお詫び申し上げます。

これまでのオリンパスは、コーポレートガバナンスとコンプライアンスが脆弱でした。重要情報を特定の役員や部門のみが占有し、意思決定における透明性や誠実性が著しく欠けていました。当然ながら説明責任も果たされていませんでした。

なぜそうってしまったのか、旧経営陣の過ちを一言で言えば、「社会を捉える目が曇り、経営判断の基準がずれてしまった」ということだと思います。投資活動の失敗で財務状況が悪化した時点で、自ら進んで経緯をご説明するべきでした。しかしそれを怠り、違法行為を行ってまで隠蔽したのです。

そうした価値観や倫理観の歪みは旧経営陣のみではなく、誰にでも起こりえますが、それを払拭しなければ、再び同じ状況に陥りかねません。

私は、意思決定の際に欠かせない基準や判断軸について改めて目を向け、新経営陣を筆頭に、現場の最前線に至るまで社内全体で共有することが欠かせないと考えています。

私は、オリンパスグループ約4万人の従業員の先頭に立って、社会の価値観にあった経営判断を行うために、次の2点の実行を誓います。

1つ目は、公正な判断軸と、透明性と誠実さを兼ね備えた組織風土を構築することです。ガバナンスおよびコンプライアンス体制を再構築するとともに、改訂したオリンパスグループ企業行動憲章やオリンパスグ

ループ行動規範、経営陣として宣言したコンプライアンスコミットメントを通して、価値観の歪みを正し、企業としての基盤を再生します。

2つ目は、人々の健康と幸せな生活を実現するための製品やサービスをご提供し続けることです。オリンパスは経営理念に“Social IN”を掲げ、社会と融合し、価値観を共有しながら、事業を通して新しい価値を提供するという使命をもって活動してきました。この原点ともいうべき使命を改めて認識し、社会における価値観の変化に目を配りながら、皆さまの健康で幸福な生活の実現に貢献する製品やサービスをお届けすることに全力を尽くします。

このレポートでお伝えしたいのは、オリンパスが失った信頼を回復するためのスタートラインに立ったということです。取り組み不足とお考えの方もいらっしゃるでしょう。是非そのお声を私たちにお聞かせください。皆さまの貴重なご意見をおうかがいし、必要な点は見直し、補いながら、ここでお約束したことをやり抜きます。どうぞ皆さまのご支援をお願い申し上げます。



代表取締役社長執行役員

笹 宏行

一連の問題について

過去の損失計上の先送りと損失解消スキーム

バブル経済崩壊以降、オリンパスは金融資産の運用により多額の含み損を生じ、1990年代後半にはその額は1,000億円近くに達していました。金融資産の時価会計制度導入に伴って、含み損が表面化することを避けるため、オリンパスは2000年3月期までに含み損を抱える金融資産を複数のファンド(受け皿ファンド)に帳簿価額で譲渡することで連結貸借対照表から切り離し、損失計上を先送りしました。

2007年以降、①受け皿ファンドから(株)アルティス、NEWS CHEF(株)、(株)ヒューマラボの国内子会社3社を高額で買収する方法、②ジャイラス・グループPLCの買収に際してアドバイザーに手数料などを支払う方法で総額1,350億円の資金を供給し、受け皿ファンドを解消するとともに、国内3社およびジャイラスの「のれん代」として資産計上し、損失の解消を図りました。

問題の発覚と第三者委員会の設置

2011年10月14日付けでオリンパスの取締役会は、過去の取引の不透明性を指摘したマイケル・ウッドフォード氏を、代表取締役・社長執行役員から解職しました。しかし、国内3社の買収およびその後の減損処理の妥当性とジャイラス買収におけるアドバイザーへの支払などへの疑問が報道されたことから、実態解明を求めるステークホルダーの皆さまからの声を受け、2011年11月1日にオリンパスと利害関係を有しない弁護士、公認会計士をメンバーとする第三者委員会を設置し、過去の買収案件に関して不正または不適切な行為や、妥当性を欠く経営判断があったか否かについて調査を依頼しました。その調査過程において、損失計上の先送りや当該買収案件が上記含み損の解消に利用されていた事実が判明し、改めて第三者委員会に対し、個々の損失計上の先送りに関わる事実関係についても調査を依頼しました。

【時価会計制度】

資産と負債を毎期末の時価で評価し、財務諸表に反映させる会計制度。日本では従来金融商品について取得価額(帳簿価額)で評価していたが、2000年4月以後(一部の金融商品は2001年4月以後開始する事業年度から)開始する事業年度から適用が開始された。

【損失分離の概要】

①当社の預金などを担保に銀行から受け皿ファンドに融資させる、あるいは②当社が設立した事業投資ファンドから受け皿ファンドに資金を供給する、などの方法により資金を供給し、損失を抱えた金融商品などを簿価で購入させた。

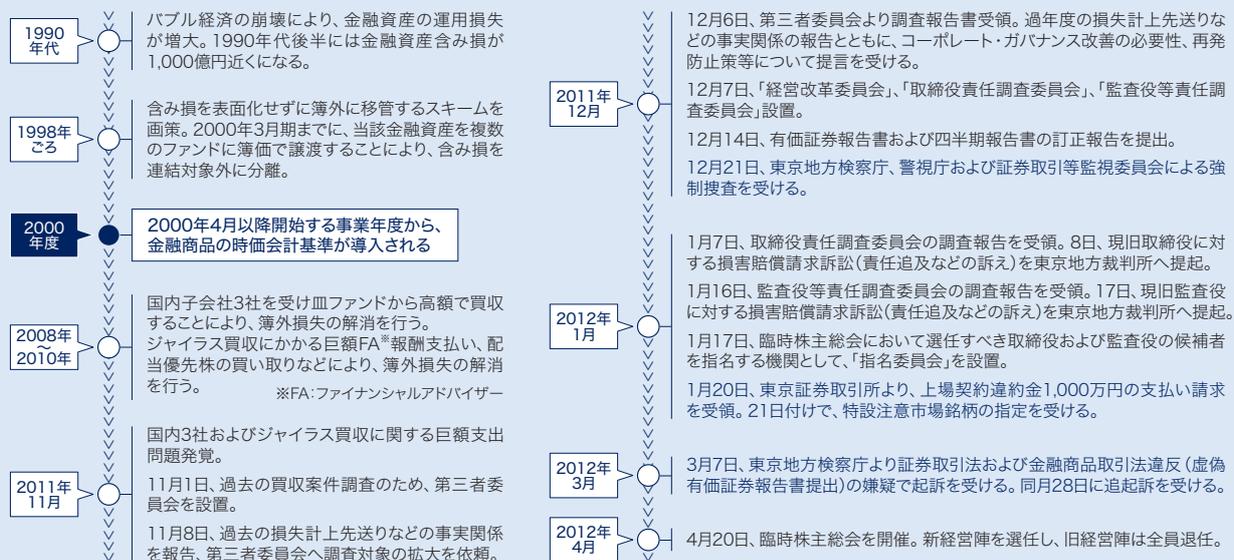
【損失解消の概要】

国内子会社3社の買収資金として約720億円、ジャイラス買収に伴う手数料として約630億円、計1,350億円を受け皿ファンドに支出した。

【第三者委員会の構成】

- 委員長: 甲斐中 辰夫
 (弁護士・元最高裁判所判事、元東京高等検察庁検事長)
- 委員: 中込 秀樹
 (弁護士・元名古屋高等裁判所長官)
- 委員: 有田 知徳
 (弁護士・元福岡高等検察庁検事長)
- 委員: 須藤 修(弁護士)
- 委員: 片山 英二(弁護士)
- 委員: 滝口 勝昭(公認会計士)

< 一連の問題の経過 >



第三者委員会の調査報告

オリンパスは、第三者委員会の調査に全面的に協力し、情報提供を行うなど、真相の究明に努めてきました。2011年12月6日付けで受領した第三者委員会調査報告書のなかでは、損失計上の先送りやその処理などの事実判明とともに、以下のご指摘をいただきました。

■反社会的勢力との関係

損失処理の実行過程においては、反社会的勢力の関与は認められず、また個人による着服も認められませんでした。

■コーポレートガバナンス改善の必要性

オリンパスの取締役会はコーポレートガバナンスの中核として果たすべき監督責任を果たしておらず、また監査役会も調査・検討が不十分であったとして、改善を強く求められました。

■本件事案の発生原因および再発防止策

本件は経営トップの主導により一部の幹部が秘密裏に行っており、巧妙に隠蔽されていたため、取締役会、監査役会に必要な情報がほとんど提供されませんでした。このことに関して、ワンマン体制のもと意見を自由に言えない企業風土や役員の意識に問題があったこと、さらに会社法上の各機関が役割を果たしていなかったことから、役員の交代、コーポレートガバナンスのあり方の徹底的な見直し、経営監視の強化などの再発防止策を提言いただきました。

第三者委員会の調査報告を受けての対応

【1】責任調査委員会の設置と調査結果に基づく対応

オリンパスは、第三者委員会調査報告書を受領し、2011年12月7日、取締役責任調査委員会および監査役等責任調査委員会を設置し、一連の問題に関する現旧取締役、監査役、執行役員および会計監査人の法的責任の有無について調査を依頼しました。両委員会ともオリンパスとの利害関係をもたない委員で構成され、独立性を確保するとともに、オリンパスは全面的に調査へ協力し、結果を公表しました。

両委員会からは、2012年1月7日および1月16日付けで調査報告書が提出され、現旧取締役19名および現旧監査役5名について、それぞれ法的責任があるとの判断がなされました。この報告を受け、オリンパスの監査役会は上記現旧取締役19名に対して、責任追及のため提訴を行うのが相当であると決議し、1月8日に36億1,000万円を上限とする損害賠償請求訴訟を提起しました。また取締役会は、法的責任があるとされた上記現旧監査役5名に対して責任追及のため提訴を行うのが相当と決議し、1月17日に10億円を上限とする損害賠償請求訴訟を提起しました。

マイケル・ウッドフォード氏
(以下「ウッドフォード氏」との
和解について

オリンパスによるウッドフォード氏の当社代表取締役・社長執行役員の役職の解職などが、英国の1996年雇用権利法に違反する不公正な解職にあたることも、同氏に対して不公正な損害をもたらす行為であるなどとして、ウッドフォード氏より英国労働裁判所において労働審判が申し立てられました。ウッドフォード氏は本件労働審判の申し立てを取り下げ、オリンパスはウッドフォード氏と和解金として金1,000万英ポンド(約12億4,500万円)を支払うことで、2012年5月29日付けで和解の合意に至りました。本件和解合意により、ウッドフォード氏の解職などに伴う当社との間の一連の紛争が終結しました。

WEB 第三者委員会など 調査委員会報告

以下のページから第三者委員会
などの報告書をご覧になれます。

<http://www.olympus.co.jp/jp/info/2011b/if111206corpj.cfm>

【取締役責任調査 委員会の構成】

委員長: 手塚 一男
(弁護士・
東京第二弁護士会副会長)
委員: 松井 秀樹(弁護士)
委員: 三森 仁(弁護士)

【監査役等責任調査 委員会の構成】

委員長: 渡邊 顯(弁護士)
委員: 土岐 敦司(弁護士)
委員: 大和 陽一郎
(弁護士・
元大阪高等裁判所総括判事)

【2】経営改革委員会の設置

損失計上の先送りが明らかになった後、オリンパスは速やかにガバナンス検討およびビジョン検討の2つのチームを社内に発足させ、経営体制の刷新と事業の見直しに着手しました。さらに社内での議論の成果を株主総会に報告・提案するにあたって、事前に内容の審査・承認を受けるため、2011年12月7日の取締役会において、オリンパスおよびオリンパスの取締役と利害関係のない外部有識者による経営改革委員会の設置を決議しました。同月より同委員会による検討が開始されました。

再発防止に向けた方策

第三者委員会の調査報告書で指摘された問題点、再発防止に向けた提言を踏まえ、今回のような問題を二度と起こさないために社内検討チームにおいて、①コーポレートガバナンス体制の強化、②内部統制システムの整備、③コンプライアンス体制の見直しの3つのテーマについて、経営改革委員会の助言も得て検討し、以下の再発防止策をまとめました。

① コーポレートガバナンス体制の強化

- ・執行と監督の明確な分離
- ・執行機関に対する監督機能の権限・機能強化
- ・社外取締役および監査役の選定の公平性確保およびその役割・機能の拡大
- ・積極的な情報開示

② 内部統制システムの整備

- ・社内けん制体制の整備
- ・事業投資案件、子会社・関係会社の適切な管理
- ・不正防止に向けた人事面での改善
- ・内部監査の拡充

③ コンプライアンス体制の見直し

- ・経営陣のコンプライアンスに対する意識改革および説明責任の明確化
- ・コンプライアンスの推進をいっそう強化する体制の整備
- ・コンプライアンス意識の醸成・徹底
- ・内部通報制度の拡充

【経営改革委員会の構成】

- 委員：河上 和雄
(弁護士・元最高検察庁判事部長)
- 委員：西川 元啓
(弁護士・元新日本製鐵株式会社常務取締役)
- 委員：蛭田 史郎
(旭化成株式会社最高顧問)

特設注意市場銘柄の指定および金融商品取引法違反について

当社株式は、2012年1月21日付けで、東京証券取引所より特設注意市場銘柄に指定されました。あわせて、上場契約違約金1,000万円の支払を求める通知を受けました。今後は年に一度、内部管理体制の状況などについて記載した内部管理体制確認書を同取引所に提出することとなります。その確認書に基づき、当社の内部管理体制に問題があると認められない場合には、本指定が解除されます。

また、当社は、3月6日付けで証券取引等監視委員会より証券取引法および金融商品取引法違反(虚偽有価証券報告書提出)の嫌疑で東京地方検察庁に告発され、3月7日付けで同庁検察官から告発の内容と同様の主旨の公訴事実で起訴した旨の通知を受け取りました。

さらに、4月13日付けで、証券取引等監視委員会より、内閣総理大臣および金融庁長官に対して、課徴金納付命令の勧告がなされ、7月11日付けで、金融庁より課徴金納付命令の決定を受けました。当社は、この決定および納付告知書に従い、課徴金191,819,994円を国庫へ納付いたします。

【特設注意市場銘柄】

有価証券報告書の虚偽記載を行うなどにより上場廃止のおそれが生じたものの、審査の結果、上場廃止に至らない場合で、かつ、内部管理体制等について改善の必要性が高いと認められる時に指定される。

特設注意市場銘柄に指定された場合、指定から1年を経過する毎に、内部管理体制の状況等について記載した内部管理体制確認書を取引所に提出する。提出した内部管理体制確認書に基づき、取引所から内部管理体制等に問題があると認められない場合には、本指定が解除される。

(株式会社東京証券取引所グループウェブサイト <http://www.tse.or.jp/rules/sr/tokusetsu.html> より抜粋)

コーポレートガバナンス体制の強化と 内部統制システムの整備

コーポレートガバナンス体制の見直し

オリンパスは執行役員制により、執行役員の業務執行機能と、取締役による経営意思決定や業務執行状況の監督機能を分離し、ガバナンス体制を確立しています。そのうえで、一連の不祥事の反省を踏まえ、より明確な分離と、監督機能の強化を図りました。

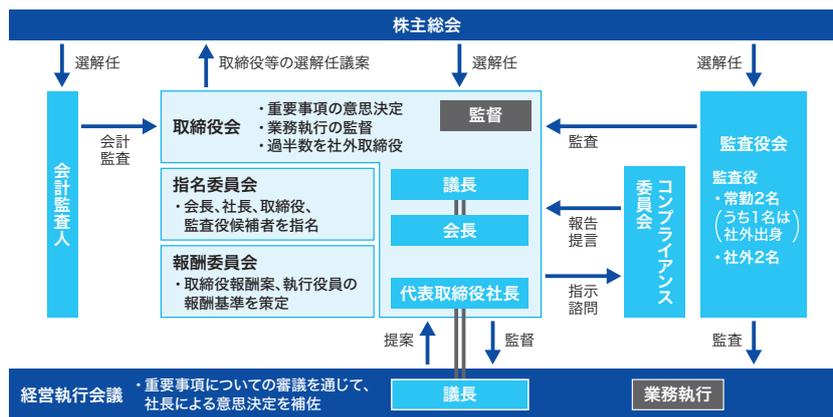
取締役会は、取締役11名の過半数にあたる6名を独立性の高い社外取締役で構成し、原則として毎月1回開催することにより、経営戦略などの経営上重要な事項についての迅速な意思決定を行うとともに、執行役員による業務遂行を適切に監督します。取締役

会議長は、会長（社長以外の者）が務めます。社外取締役の指名に際しては独立性、客観性を重視し、取締役会での意思決定や監督にあたり、各取締役は有する専門知識を当社の経営に活かしていきます。また社長、役付執行役員の在任期間と年齢に上限を制定しました。

役員一覧

取締役会長 (取締役会 議長)木本 泰行	社外取締役.....	後藤 卓也
代表取締役社長 執行役員笹 宏行	社外取締役.....	蛭田 史郎
取締役藤塚 英明	社外取締役.....	藤田 純孝
取締役竹内 康雄	社外取締役.....	西川 元啓
取締役林 繁雄	社外取締役.....	今井 光
		社外取締役.....	藤井 清孝

< コーポレートガバナンス体制図（抜粋） >



監査役と監査役会の機能強化

監査の公正性確保を目的に、社外監査役2名に加え常勤監査役2名のうち1名は社外から招聘しました。また、監査役をサポートを目的として監査役室スタッフの拡充を図っています。

監査役一覧

常勤監査役.....	齋藤 隆	社外監査役.....	名古屋 信夫
常勤監査役.....	清水 昌 (社外出身)	社外監査役.....	名取 勝也

社外出身常勤監査役メッセージ



前日本生命保険相互会社
財務審査部部长
清水 昌

監査役は、社会的信頼に応える良質なコーポレートガバナンス体制を確立する責務を負っています。第三者委員会でのご指摘も踏まえ、現監査役陣は、業務に加え、法務・会計税務・財務に精通するメンバーをそろえ、独立・公正な立場で業務執行を監査します。今回のような不祥事を二度と起こさない、健全で透明性の高いガバナンス体制づくりに努めてまいります。

内部統制システムの整備

専門プロジェクトを立ち上げ、各機能の再整備を進めています。まず、本社部門の位置づけやけん制機能を明確化して、その仕組みづくりとルールの見直し・徹底を図っています。また、子会社・関係会社や事業投資を統括的に管理する仕組みを整備し、新設されたガイドラインによる定期モニタリングも実施します。内部監査においては専門要員を拡充し、監査役監査や公認会計士監査との連携強化も進めます。

コンプライアンスが根づいた企業風土の醸成

経営陣コンプライアンスコミットメント

不祥事の再発防止に向けた経営陣のコンプライアンスに対する意識改革および説明責任の明確化を目的に、オリンパス経営陣によるコンプライアンスコミットメントを2012年5月22日に発表しました。これは、ステークホルダーの皆さまの信頼を大きく損ねたことを深く反省し、経営陣自ら高い倫理観をもって経営理念を実践することを宣言するものです。

策定にあたっては、経営執行を担う経営執行会議

メンバーを中心に意見を集約し、社外取締役や学識経験者の意見もつかってコミットメントとしてまとめ、代表取締役社長執行役員 笹 宏行の署名入り文書として社内外に発表しました。

コミットメントではコンプライアンス最優先で取り組み、技術、品質、サービスで社会に価値を提供する原点に立ち返り、人々の健康と幸せな生活の実現に貢献することを約束しています。

(経営陣コンプライアンスコミットメントの本文はP1をご参照ください。)

コンプライアンスの責任明確化と推進

オリンパスは、コンプライアンスに関わる責任を明確化すべく、新たにそ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2012年4月に任命しました。また、グローバルでのコンプライアンスの取り組みを強化するため、取締役会の諮問機関として、社外取締役を委員長とするコンプライアンス委員会を設置し、第1回を2012年6月7日に開催し、直面する課題の整理と、取り組みについて論議を交わしました。

コンプライアンスに関わる方針や施策のグローバル展開と統括地域の状況や課題の把握を目的に、海外を含む各地域統括のコンプライアンス責任者によるグローバルコンプライアンスミーティングを2012年5月10日に開催しました。今後は四半期ごとに継続して開催します。そこで指示された方針や施策は各地域の体制に応じて展開され、国内についてはコンプライア

ンス推進委員会がその役割を担っています。このミーティングや推進委員会で作されたオリンパスグループ全体のコンプライアンスの状況や課題は、CCOより定期的にコンプライアンス委員会へ報告されます。

コンプライアンス委員会委員

委員長…西川 元啓(社外取締役) 委員…浜辺 陽一郎(外部委員・弁護士)
委員…藤井 清孝(社外取締役) 委員…北村 正仁(CCO)



第1回グローバルコンプライアンスミーティング。2012年5月10日 東京にて開催。欧州、米州、アジア、日本のコンプライアンス責任者が一堂に会した。第2回は、2012年7月30・31日、米国ペンシルベニアにて開催。

コンプライアンス委員会委員長メッセージ



社外取締役
西川 元啓

現在のオリンパスは、いわば「集中治療室」にいる状況にあります。コンプライアンス強化に向け、さまざまな取り組みを行っていますが、仏作って魂入れずになっては絶対にいけません。

かつてのオリンパスは、自由闊達、和気あいあいと論議した会社と聞いています。社員一人ひとりが、「コンプライアンスこそが企業存立の基盤である」と強く意識するとともに、談論風発の社風を取り戻し、少しでも疑問を感じたらすぐに上司に直言する、上司はこれを真摯に取り上げて論議することが何よりも重要です。

コンプライアンス委員会委員長として、オリンパスの信頼回復を目指し、コンプライアンス体制の確立、遵守・運用に細心の注意をはらってまいります。

< コンプライアンス推進体制 >



内部通報制度の拡充

国内の内部通報制度「コンプライアンスヘルプライン」では、従来までの社内通報受付窓口に加え、外部弁護士による社外通報受付窓口を開設し、2012年5月18日より運用を開始しました。社外通報受付窓口では、通報者の承諾を得ない限り、通報者個人を特定する情報は、社内窓口の担当者へも開示しないなど、これまで以上に秘匿性が担保されています。また、通報事案のフォローアップ＝事後の状況確認や通報努力義務の社規則への明示など、いっそうの充実を図っています。

さらに利用対象者を、国内オリンパスグループと直接取り引きされている納入業者（サプライヤー）にも拡大し、不祥事の未然防止に努めています。

なお、社内窓口担当者については、「経営倫理士」（NPO法人日本経営倫理士協会認定）の取得や社外研究会への参加、社外窓口へ協力いただいていたの勉強会など、その育成にも計画的に取り組んでいます。



国内役員、従業員に配布されるコンプライアンスカード



サプライヤー様向けコンプライアンスヘルプラインのご案内

<http://www.olympus.co.jp/jp/corc/procurement/supply.cfm>

社外通報受付窓口から利用者へのメッセージ



弁護士
青山学院大学
法務研究科
(法科大学院)教授
浜辺 陽一郎氏

この窓口は、通報のみならず相談・質問にも応じます。ご連絡は電子メールを推奨します。ご相談・ご質問もOKです。私は、拙著『内部通報制度』（東洋経済新報社）等、コンプライアンスに関して多方面で発信しております。微力ながら、社会的に信頼される企業文化のため、通報者の立場にも細心の注意を払って対応してまいります。何でもご遠慮なく、安心してご連絡ください。

経営理念・企業行動憲章の見直し

コンプライアンス意識醸成の一環として、オリンパスグループ経営理念、オリンパスグループ企業行動憲章、オリンパスグループ行動規範の見直しを実施しました。

経営理念「Social IN」の基本思想に変更はありませんが、企業行動憲章との一貫性を踏まえ、「Social IN」の3つのINを再定義しました。

企業行動憲章については、役員から従業員までオリンパスグループ全員の行動の拠り所とすることを最重要視し、OECD多国籍企業行動指針2011、ISO26000（社会的責任に関する手引）、国連グローバル・コンパクト10の原則、日本経団連企業行動憲章2010年改訂版など、最新の国際的なガイドラインで求められる社会的責任の原則を反映しました。

実際の見直し作業は、国内オリンパスグループのなかから職場の核となる従業員30名からなるタスクチームメンバーが一堂に会し、2日間の合宿討議と半日間の集中討議によって素案を作り上げ、欧州、米

州、アジアのグループ企業従業員からの意見も反映し、原案を作成しました。さらに企業倫理の社外有識者や法律の専門家などにも意見をうかがい、経営執行会議審議を経て、取締役会で制定し、2012年6月20日に採択しました。

行動規範についても、企業行動憲章との整合性を図るとともに、最新の国際的なガイドラインで求められる社会的責任の原則を反映して、一人ひとりの日々の行動指針として分かりやすく構成しています。（経営理念、企業行動憲章はP12をご参照ください）



企業行動憲章策定タスクチームによるグループ討議



オリンパスグループ行動規範

<http://www.olympus.co.jp/jp/csr/olycsr/philosophy/csccorporate/policy.cfm>

コンプライアンス教育の充実

オリンパスは、コンプライアンスを含むCSR教育を、内容、手段、対象者の3軸で体系化した「CSR教育CUBE」に則り、CSRガイドブックやコンプライアンスカードの配布、eラーニングや集合研修などで行ってきました。

二度と不祥事を起こさない、不正を見逃さない企業に生まれ変わるため、関連法規を含むコンプライアンス教育にいっそうの充実を図ります。

WEB **コンプライアンス取り組みの強化と教育の充実**
<http://www.olympus.co.jp/jp/csr/olycsr/soundcorpo/compliance/>

■経営陣からのメッセージ発信と対話

オリンパスは、新経営陣発足時の社長説示や社長メッセージ、経営陣コンプライアンスコミットメントのイントラネット配信などで、コンプライアンスの重要性を繰り返し伝えていきます。また、コンプライアンスの徹底と風通しのよい職場づくりのため、社長やCCOにより、企業行動憲章策定タスクチームや管理職、海外現地法人を対象とするタウンミーティングを開催しました。今後も経営陣からのメッセージ発信や従業員との直接対話の機会を設け、コンプライアンスの徹底を図ります。

■階層別教育

※各国ごとに実施。ここでは、国内についてのみ記載。

新経営陣発足時に実施した管理職対象のフォーラムでは社長よりコンプライアンス重視の説示を行うとともに、CCOよりコンプライアンスの取り組みについて説明を行いました。

2012年7月20日に、関東学院大学経済学部経営学科教授 小山巖也先生に、取締役、監査役、執行役員、本部長などの経営層を対象に「企業不祥事とコンプライアンス」について講演いただきました。経営層向けの研修は引き続き10月にも開催します。また管理者、昇格者、新入社員など、各階層に応じた研修を計画的に実施します。

■機能別教育

※各国ごとに実施。ここでは、国内についてのみ記載。

ヘルプライン受付窓口担当者や、コンプライアンス推進委員など、より高い知識と意識が要求される社内メンバーには、社外有識者による講義受講や、社外団体のセミナー参加など、機能に応じた専門教育を計画的に実施しています。また、CSR調達、貿易管理、不正取引防止など、業務の関連法令の教育を、関連部署や担当者に、繰り返し実施しています。

< 特に強化を図る重点法令類 >

制定区分	法令名称等
国内法令	<ul style="list-style-type: none"> ・私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律(独占禁止法) ・不正競争防止法 ・下請代金支払遅延等防止法(下請法) ・国家公務員倫理法・倫理規定 ・公正競争規約
海外法令	<ul style="list-style-type: none"> ・贈収賄に関わる法令類 ・不正競争防止に関わる法令類 ・反社会的勢力対策に関わる法令類

■役員・従業員向け教育

※各国ごとに実施。ここでは、国内についてのみ記載。

今回見直したオリンパスグループ企業行動憲章、オリンパスグループ行動規範を中心としたコンプライアンスeラーニングを7月9日より役員・従業員を対象に実施しました。また、コンプライアンスを含むCSR教育を10月より5回シリーズで実施するほか、具体的な法令や社会規範に関連するeラーニングも計画的に実施しています。

< 新経営体制発足からの主な教育実績(国内) >

実施時期	対象	概要
4月～随時	全社員	イントラネットを活用した社長メッセージ
4月	管理職	社長説示 CCOよりコンプライアンス体制説明
	ヘルプライン 窓口担当者	ヘルプライン受付窓口担当者勉強会
	職場代表者	企業行動憲章策定タスクチームとCCOとのミーティング
4月～順次	関係部門	貿易関連教育(部署ごとに勉強会)
5月	全社員	社長説示
	管理職	メンタルヘルス関連e-ラーニング
	コンプライアンス 推進委員	CCO説示
5月～随時	関係部門	部署ごとに不正取引防止関連勉強会
6月	全社員	環境関連(化学物質規制)e-ラーニング 下請代金支払遅延等防止法e-ラーニング
	管理職	社長説示
	全社員	コンプライアンスe-ラーニング 情報セキュリティ/個人情報保護e-ラーニング
7月	管理職	社長・CCOによるタウンミーティング
	経営層	社外有識者による講演会

コンプライアンスが根づいた企業風土の醸成

< オリンパスグループ経営理念 >

オリンパスグループは、生活者として社会と融合し、価値観を共有しながら、事業を通して新しい価値を提案し、人々の健康と幸せな生活を実現していきます。この考え方をSocial IN(ソーシャル・イン)と呼び、すべての活動の基本思想としています。

Social INは「社会の価値を会社の中に取り入れる(Social Value in the Company)」という意味の造語です。

Social IN



企業と社会の関係を
3つの「IN」で確立することを目指します

CCOメッセージ



チーフコンプライアンス
オフィサー(CCO)
北村 正仁

4月に発足した新経営陣の最重要課題は「ステークホルダーの皆さまからの信頼の回復」です。

そして、CCOに就任した私の最初の重要な仕事はその橋渡しともいえる、このレポートの発行となりました。

新経営体制発足から100日間、ここにお伝えした通りのさまざまな再生活動に遮二無二取り組んでまいりました。

この活動を通じて、長い間、社内では気づかなかったオリンパスの弱さや構造的な課題が明確となり、社長を先頭に全社員一丸となって、新しいオリンパスの創生に取り組むスタートができたことで、皆さまからの信頼回復も不可能なことではないと考えています。

しかし、組織や仕組みをいくら整備しても、そこに“魂”が入らなければ真の再生とはいえません。

不祥事の再発防止だけでなく、真のグローバル企業に変身する良い機会を与えていただいたと考え、技術や品質にこだわる今までのオリンパスの良さを活かしつつ、世界中のお客さまやステークホルダーの皆さまから再び信頼される企業となるべく、これからもたゆまぬ努力を続けてまいります。

“ピンチをチャンスに!”。今後、必ずやオリンパスをコンプライアンスのグローバル一流企業に生まれ変わらせる覚悟をもって、この重責を全ういたします。引き続き皆さまからのご支援を宜しくお願い申し上げます。

< オリンパスグループ企業行動憲章 >

オリンパスは、「Social IN」という経営理念のもと、企業も社会の一員であることを強く認識し、世界中の多様な価値観をもつ人々に必要とされる存在として、

人々の健康と幸せな生活を実現するために、常に社会の求める価値を提供し続けます。

オリンパスは、法令遵守はもとより、高い倫理観をもち、

全ての経営陣および社員一人ひとりが「何が正しいか」を考え、責任ある行動をとることができるように、

ここに企業行動憲章を改定し、グローバルな企業活動において遵守することを誓います。

< INtegrity > 社会に誠実

1. 高い倫理観

私たちオリンパスグループは、いかなる場面においても、コンプライアンス精神を徹底し、法令、社会規範、および社内規則に反する行為を容認しません。

コンプライアンス上の懸念を看過しない組織環境を整え、全ての関係者に対しそのコンプライアンス教育を行います。

また、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力および団体とは断固として対決し、関係遮断を徹底いたします。

2. 人権尊重

私たちオリンパスグループは、国際的に認められた人権を尊重し、あらゆる企業活動において、人種、信条、性別、年齢、社会的身分、門地、国籍、民族、宗教または障がいの有無等の理由による差別や、強制労働、児童労働を排除します。

< INnovation > 価値の創造

3. 革新的価値の提供

私たちオリンパスグループは、「人々の健康と幸せな生活」を実現するため、革新的な価値を提供し続けます。このために、お客さまから「心から使いたい」と思っていたける真に求める価値は何かを常に探求し、お客さま情報の保護に十分配慮して、社会にとって有用で、安全かつ高品質な製品やサービスを提供します。

4. 活力ある職場環境

私たちオリンパスグループは、社員の安全と健康に配慮するとともに、個性や多様性を尊重し個人の成長を促す職場風土を提供し、社員一人ひとりは、知識の習得や技術の向上に努め、社会の求める革新的な価値を提供します。

そのために、経営の透明性を高め、不利益な情報も含めて隠さず共有し、自由闊達な職場環境を目指します。

< INvolvement > 社会との融合

5. 環境との調和

私たちオリンパスグループは、人々の安全・健康とそれを支える自然のいとなみを尊重し、環境に調和する技術の開発と製品ライフサイクルすべての事業活動を通して、持続的発展が可能な社会と健全な環境の実現に貢献します。

6. 社会への貢献

私たちオリンパスグループは、自らの判断・行動がステークホルダーや社会に与える影響に注意を払い、お客さま、お取引先、株主、社員、地域住民をはじめとしたステークホルダーの意見を積極的に聞く姿勢を持ち、その声に真摯に対応します。

また、企業活動を行う国や地域の文化や慣習を尊重し、地域社会と協調して、その発展と向上に貢献します。

2012年6月20日採択

第三者意見

社外有識者の方々より、一連の問題と当社の対応に関するご意見や今後の期待などのメッセージをいただきました。これらのご意見を真摯に受けとめ、再び皆さまの信頼と期待に応える企業となるべく、オリンパスグループ一丸となって、邁進してまいります。



石田 寛氏 | 関西学院大学大学院経営戦略研究科 准教授/経済人コー円卓会議日本委員会 事務局長

1966年東京都出身。成城大学経済学部卒業。
日本興業銀行で市場ディーリング、企画部門等の勤務を経て2000年10月より経済人コー円卓会議日本委員会で活動。
2006年同会専務理事兼事務局長に就任。関西学院大学大学院准教授を兼ねる。

この巨額損失隠蔽事件後、笹社長新体制のもと、オリンパス社員が一致団結して、「やり切るしかない」と覚悟を決めて、社会からの信頼を再び得るために、邁進している姿には熱い声援を送りたい。しかし、あえて企業倫理の視点から以下のことを苦言したい。

この不祥事は、単に経営者だけの意思決定プロセスの問題で、片付けてもらいたくはない。

グループ・グローバルで働いている社員が他人事ではなく、真剣に向き合って、この問題の根本的な原因はどこにあるのか、とことん突き詰めてもらいたい。

まずは、そもそもオリンパスの存在意義は、何であるのか？という問いかけに世界で働くオリンパスグループ社員が同じ価値観を持つようにしなくてはいけない。

その同じ価値観を持つためには、次のことを肝に銘じてほしい。

① 法令遵守以上の精神で自らの行動を正す

企業視点では、コンプライアンスを含めた教育を行えば、これで充分だと思わないでいただきたい。

② 透明性や説明責任の観点から捉えた意思決定プロセスの開示

経営の意思決定のプロセスについてどこまで情報開示できるのか、ステークホルダーを交えて真剣に向き合ってほしい。改めて、自社の論理だけでは、世間では通用しないことを自覚してもらいたい。

③ 強い会社と良い会社の両輪を動かす

経営コンプライアンスコミットメント、企業行動憲章改定を受けて、今後グループ社員を含めて周知徹底することはもちろんのこと、強い会社以上に良い会社であるために、どうすべきか、きちんとロードマップを示して方向性を明示してもらいたい。



ルイジ・コラントウオーニ氏 | トタル社北東アジア代表 兼 トタル・トレーディング・インターナショナルS.A. 東京支社長

1955年生まれ。ナポリ大学(ケミカルエンジニアリング専攻)及び欧州経営大学院INSEAD(フランス)卒業。経営学修士。
アトテック 極東担当ヴァイスプレジデント兼アトテックジャパン株式会社代表取締役、
サートマー代表取締役、トタル社化学部門ファイナンス部副部長を経て、
2009年よりトタル社北東アジア代表兼トタル・トレーディング・インターナショナルS.A. 東京支社長。
在日フランス商工会議所理事、フランス政府対外貿易顧問委員会委員。

オリンパス社員の皆さま

この13年間、私は3つの職責を経ながら日本に住み、日本の人々、その能力や価値観に触れ、賞賛と尊敬の念を禁じえないさまざまな機会に恵まれてきました。その経験から、私の考えをぜひ皆さまと共有したいと思います。

近年、オリンパスに起こった事は、皆さまに衝撃を与え、経営陣に対する不信感を生み、会社の将来に対する不透明感や疑念をもたらしました。

しかし、これらはすべて過去の事象であり、今日では、オリンパスの社員一人ひとりが、また全ての経営陣が、「卓越したコーポレートガバナンスを回復し、全世界に模範となるよう実行してゆく」という唯一の目標を共有していると、私は確信しております。

優れたコーポレートガバナンスには**ハード**と**ソフト**

の2つの要素が存在します。前者は即ち、職業倫理を礎とし、明確に定義された行動規範に則った、グループ内の各組織が遵守すべき、グローバルに適用される明確な**規則**であり、後者は良い時にも悪い時にも変わらない、誠実さ(公正さ)と透明性に基づく企業の**価値観**です。

深い洞察力を伴う**謙虚な姿勢**と**人間性**を持ち続けることにより、オリンパスの全社員が困難な時代を切り抜け、株主人ひとりの信頼を取り戻し、製品の成功を十分に活かしながら、過去からの学びを経て卓越した企業イメージをいかに取り戻せるか、という事例を世界に示すことが可能となるのです。

皆さんがこのビジョンを私と共有し、このビジョンの実現のために努めてくださることを疑いません。

かつて無いほどの強いオリンパスとなることを祈って。



黒田 かをり氏 | 一般財団法人CSOネットワーク 事務局長・理事

民間企業に勤務後、留学を経て、コロンビア大学経営大学院日本経済経営研究所、アジア財団日本に勤務。その後2004年4月にCSOネットワークに入職。ISO26000の策定に日本代表NGOエキスパートとして関わる。「新しい公共」推進会議、経済産業省産業構造審議会貿易経済協力分科会経済協力小委員会の委員等を務める。

金融庁は7月6日、オリンパス社の会計監査を担当していた監査法人2社に対して業務改善命令を出した。また6月29日には、内部通報後の配置換えを不当とする裁判があり、原告である同社社員が勝訴した。これらの報道を見ると、一連の損失隠し事件はまだ終わっていないと世間一般は感じているのではないかと。

オリンパスの事件は、国際社会にも大きく取り上げられた。同時期に発覚した他企業の不祥事(全く質の異なるものだが)とともに、日本企業全体のコーポレート・ガバナンスへの批判が展開された。直接的な被害を被った同社の株主、社員以外にも、影響の波及は計り知れない。

失った信頼を取り戻すことは容易ではない。企業のなかには、不祥事のあと第三者を入れて徹底的な組織改善を行うが、最悪の時期を過ぎ株価も戻り始め

ると、また問題を引き起こすところもある。それを引き起こした組織風土のなかにある「根っこ」の部分(構造的な問題)を取り除かない限り、人事刷新や新体制の導入、制度の改善、強化等を行っても長続きしない。

この報告書に、社員30名が企業行動憲章の見直しを行ったという記載がある。グローバル企業として、海外のグループ企業社員にも積極的に参加してもらい、風通しのよいオープンな企業風土を醸成すべく全力で取り組んでもらいたい。その土壌なくして社会的責任の原則※(説明責任、透明性、倫理的な行動、ステークホルダーの利害の尊重、法の支配の尊重、国際行動規範の尊重、人権の尊重)は根をはらないからである。

※ISO26000の社会的責任の原則



有馬 利男氏 | 国連グローバル・コンパクト ボードメンバー 一般社団法人グローバル・コンパクト・ジャパン・ネットワーク代表理事

1942年鹿児島県出身。
1967年国際基督教大学教養学部卒業、富士ゼロックス入社。2002年富士ゼロックス代表取締役社長。
2007年社長を退任し相談役に就任。同年国連グローバル・コンパクト ボードメンバーに任命される。
2008年グローバル・コンパクト・ボード・ジャパン議長に就任。2010年からは認定NPO法人ジャパン・プラットフォーム代表理事。

オリンパス社CSRレポート特別版への寄稿

オリンパスCSRレポート『信頼回復に向けた100日間の記録』の発行に際し、ひとこと申し上げます。貴社は、今回の不祥事を真摯に反省し、チーフコンプライアンスオフィサー(CCO)を任命するなど、再起・再生に向けたガバナンス体制の抜本的な再構築を決意されました。この100日間の記録には、その第一歩を踏み出した貴社の実践の姿が描かれることになります。

健全な企業社会とグローバリゼーションの発展を目指す、国連グローバル・コンパクト(UNGC)に加盟した仲間として、今回の不祥事は誠に残念でしたし、貴社からの休会のお申し出もお受けせざるを得ませんでした。しかし私たちは貴社が戻ってこられることを固く信じております。一連の復帰に向けた取り組みは、

UNGCが掲げる人権、労働、環境、腐敗防止の4分野にかかわる10原則にそったCSR経営の実践に向け、真摯な努力をされるという誓いであると私たちは受け止めます。CSR経営で何と言っても重要なのはトップのリーダーシップですが、併せて、現場の地道な実践がカギとなります。グローバル企業にとっては、世界の新しい潮流や各地域のユニークな要求事項の把握と対応がとりわけ重要です。日本企業160社が参加するグローバル・コンパクト・ジャパン・ネットワークは、このような多くの側面から、復帰された暁には貴社をお手伝いして参りたいと存じます。

新生オリンパス社の新しい歩みを信じ、また大いに期待しております。



環境への配慮のため、適切に管理された森林で生産されたFSC認証紙を使用し、ベジタブルインクを用いた水なし印刷をしています。また読みやすい、イワタUD(ユニバーサルデザイン)フォントを本文に使用しています。

OLYMPUS®

オリンパス株式会社 お問い合わせ先

グループコンプライアンス本部 CSR推進部

〒163-0914 東京都新宿区西新宿2-3-1 新宿モノリス TEL:03-6901-9299 E-mail:csr_info@ot.olympus.co.jp

オリンパスCSR活動ホームページ <http://www.olympus.co.jp/jp/csr/>

発行2012年8月(X020-12J①1208C) Printed in Japan