



2023年6月16日

各 位

会 社 名 オリンパス株式会社  
代表者名 取締役 代表執行役 社長兼 CEO  
シュテファン・カウフマン  
(コード番号 7733 東証プライム)  
問合せ先 IR 部門 ハイスプレジデント 櫻井 隆明  
(TEL. 03-3340-2111(代))

## 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

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、2021年11月最終改定）」

[https://www.olympus.co.jp/company/governance/pdf/basic\\_policy\\_for\\_corporate\\_governance\\_jp.pdf](https://www.olympus.co.jp/company/governance/pdf/basic_policy_for_corporate_governance_jp.pdf)

### 記

#### 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。

当社は、2019年1月に真のグローバル・メドテックカンパニーへの飛躍に向け発表した企業変革プラン「Transform Olympus」の下、執行と監督の分離を更に進め、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ってまいりました。また、2019年11月には2023年3月期を最終期とする経営戦略を策定し、より競争力のあるハイパフォーマンスな企業文化の醸成や、顧客価値の創造を目指しました。2023年5月には新たな経営戦略（以下、「新経営戦略」）を公表し、グローバル・メドテックカンパニーとしての地位を強化することを目指します。当社の企業理念である「世界の人々の健康と安心、心の豊かさの実現」を追求し、重要な経営基盤であるコーポレートガバナンスの強化と透明性の向上に継続して取り組んでまいります。

今年度における取締役会評価（2023年2月～6月に実施）では、以下の点を主要な目的としました。

- ・ 昨年度における取締役会評価（2022年6月に結果概要を公表）で決定した実効性向上施策について、その取り組みの効果測定を行うこと
- ・ 企業変革プラン「Transform Olympus」に基づき2019年11月に公表された経営戦略の対象期間（2021～2023会計年度）を振り返り、これまでのガバナンスの強化と透明性の向上に向けた取り組みとその成果を確認し、グローバル・メドテックカンパニーの取締役会として、また「新経営

戦略」の推進にあたり、取締役会が「実効性をさらに高めるための取り組み」を進めること

## 2. 評価方法

評価方法として、取締役（12名）を対象としたアンケートとその結果に基づく取締役によるディスカッションを行いました。アンケートは、昨年度に決定した取締役会の実効性向上施策の進捗状況の効果測定とこれまでのガバナンス向上に向けた取り組みの成果と課題を確認するために行い、客観性を担保するため、外部コンサルタントの知見を踏まえ実施しました。また、アンケート結果に基づいて、取締役会の現状の評価とその強みや今後の課題についてディスカッションを行いました。ディスカッションにあたり、論点を客観的に整理し、議論をサポートするため、外部コンサルタントがファシリテーションを行いました。その後、取締役会において、当該議論に基づく分析結果に基づき、取締役会の実効性を向上させるための取り組み等を共有しました。

## 3. 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、昨年度における取締役会評価を受けた取り組みとして掲げた、取締役会のアジェンダの適確な絞り込みや、グローバル・メドテックカンパニーへの進化を軸とした執行状況報告の最適化、および指名・報酬・監査委員会と取締役会との連携強化等について、着実な進展があったとおおむね肯定的に評価されました。

また、当社取締役会は、自らの「果たすべき職責」※を定義し、「継承すべき文化」※が醸成されていることを確認し、コーポレートガバナンス強化に向け具体的な取り組みが進められてきたことを成果として確認しました。そして、取締役会が過去に自ら定義した「職責」と「文化」に対し、現在の取締役会メンバーも賛同し、継承すべきとの合意を形成しました。加えて、これまでのコーポレートガバナンス改革の実践を継承しつつ、取締役会が企業価値向上にさらに貢献するための体制・運営を検討し続けるべきであることを合意しました。

## 4. 今後の取り組みについて

当社の取締役会は、その「職責」を果たすとともに、「文化」を継承しながら、取締役会の実効性をさらに向上させるため、今後は主に以下の取り組みを強化してまいります。

- (1) 品質保証および法規制（QA&RA）にかかる取締役会によるモニタリング強化
- (2) 取締役会が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うための取り組み
- (3) 取締役会の運営面での継続的な改善への取り組み（執行からのプレゼンテーションの質の更なる向上、取締役会の事前説明の在り方の再確認、取締役会メンバー相互・取締役と執行メンバーとの橋渡しの機会創出）

※注記：（ご参考）①2020年度取締役会評価（2021年2月～6月実施）にて定義した取締役会の果たすべき職責および②2021年度取締役会評価（2022年2月～6月実施）にて確認した取締役会における「文化」は以下のとおり。

## ① 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するための施策推進を支える。

## ② 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、経営の質の向上を後押しする」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、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り組みを継続して実践する。

以上