

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。

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

オムロングループ(以下、当社グループという)におけるコーポレート・ガバナンスとは、「企業理念」および「経営のスタンス」に基づき、すべてのステークホルダーの支持を得て、持続的な企業価値の向上を実現するために、経営の透明性・公正性を高め、迅速な意思決定を行うとともに、監督から執行の現場までを有機的に連携させ、経営のスピードを速め、企業の競争力の強化を図るための仕組みであり、その仕組みを構築し機能させることである。

当社グループは、この基本的な考え方に基づき、オムロン コーポレート・ガバナンス ポリシーを制定し、コーポレート・ガバナンスの継続的な充実に取り組む。

< 企業理念 >

Our Mission (社憲)

われわれの働きで われわれの生活を向上し よりよい社会をつくりましょう

Our Values

私たちが大切にする価値観

・ソーシャルニーズの創造

私たちは、世に先駆けて新たな価値を創造し続けます。

・絶えざるチャレンジ

私たちは、失敗を恐れず情熱をもって挑戦し続けます。

・人間性の尊重

私たちは、誠実であることを誇りとし、人間の可能性を信じ続けます。

< 経営のスタンス >

私たちは、「企業は社会の公器である」との基本的考えのもと、企業理念の実践を通じて、持続的な企業価値の向上を目指します。

- ・長期ビジョンを掲げ、事業を通じて社会的課題を解決します。
- ・真のグローバル企業を目指し、公正かつ透明性の高い経営を実現します。
- ・すべてのステークホルダーと責任ある対話を行い、強固な信頼関係を構築します。

【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】

・当社は、コーポレートガバナンス・コードに制定されているすべての諸原則について実施しており、「オムロン コーポレート・ガバナンス ポリシー」等において開示しています。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】

・当社は、コーポレートガバナンス・コードに制定されているすべての諸原則について実施しており、「オムロン コーポレート・ガバナンス ポリシー」等において開示しています。

・「オムロン コーポレート・ガバナンス ポリシー 持続的な企業価値の向上を目指して」は、当社ウェブサイトに掲載しています。

URL: <https://www.omron.co.jp/about/corporate/governance/policy/>

・コーポレートガバナンス・コードに制定されている諸原則に対する実施状況については、P19「コーポレートガバナンス・コード実施状況表」をご参照ください。

2. 資本構成

外国人株式保有比率

30%以上

【大株主の状況】 更新

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)	30,215,800	14.12
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口)	15,697,800	7.33
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505223	7,783,288	3.63
株式会社京都銀行	7,069,265	3.30

株式会社三菱UFJ銀行	5,142,695	2.40
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口7)	3,998,800	1.86
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口5)	3,913,200	1.82
日本生命保険相互会社	3,639,801	1.70
オムロン従業員持株会	3,244,289	1.51
資産管理サービス信託銀行株式会社(証券投資信託口)	3,127,000	1.46

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 更新

1. 当社は、自己株式7,831千株(発行済株式総数に対する割合3.66%)を保有していますが、上記大株主から除外しています。
2. 2019年4月1日付で、株式会社三菱UFJフィナンシャル・グループから提出され、公衆の縦覧に供されている大量保有報告書の変更報告書において、2019年3月25日現在の同社グループ4社が保有する当社株式は18,749千株(発行済株式総数に対する割合8.76%)である旨が記載されています。ただし、当社として同社の実質所有株式数の確認ができていないため、上記大株主に含めていません。
3. 2019年4月4日付で、ブラックロック・ジャパン株式会社から提出され、公衆の縦覧に供されている大量保有報告書の変更報告書において、2019年3月29日現在の同社グループ10社が保有する当社株式は14,577千株(発行済株式総数に対する割合6.81%)である旨が記載されています。ただし、当社として同社の実質所有株式数の確認ができていないため、上記大株主に含めていません。
4. 2019年8月21日付で、野村證券株式会社から提出され、公衆の縦覧に供されている大量保有報告書の変更報告書において、2019年8月15日現在の同社グループ2社が保有する当社株式は16,879千株(発行済株式総数に対する割合7.89%)である旨が記載されています。ただし、当社として同社の実質所有株式数の確認ができていないため、上記大株主に含めていません。
5. 2019年8月21日付で、三井住友信託銀行株式会社から提出され、公衆の縦覧に供されている大量保有報告書の変更報告書において、2019年8月15日現在の同社グループ2社が保有する当社株式は14,945千株(発行済株式総数に対する割合6.99%)である旨が記載されています。ただし、当社として同社の実質所有株式数の確認ができていないため、上記大株主に含めていません。

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	電気機器
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	100社以上300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る特別な事情

特になし

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	監査役設置会社
------	---------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	10名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	会長(社長を兼任している場合を除く)
取締役の人数	8名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数	3名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	3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		
小林 栄三	他の会社の出身者													
西川 久仁子	他の会社の出身者													
上釜 健宏	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i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) 更新

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
----	------	--------------	-------

<p>小林 栄三</p>	<p>・小林栄三氏は、当社が独自に定める「社外役員の独立性要件」を満たしており、東京証券取引所に独立役員として届け出ております。(当社の「社外役員の独立性要件」については、P7「独立役員関係/その他独立役員に関する事項」をご参照ください。)</p> <p>・小林栄三氏は、伊藤忠商事株式会社の特別理事であり、当社グループと同社グループの間には製品の販売等の取引関係がありますが、2018年度における取引額の割合は、当社グループおよび同社グループの連結売上高の1%未満であり、同氏の独立性に問題はありせん。</p> <p><重要な兼職の状況></p> <ul style="list-style-type: none"> ・伊藤忠商事株式会社 特別理事 ・日本航空株式会社 社外取締役 ・株式会社日本取引所グループ 社外取締役 ・日本ベンチャーキャピタル株式会社 社外取締役 ・公益財団法人伊藤忠記念財団 理事長 	<p><社外取締役として選任している理由></p> <p>・小林栄三氏は、グローバルに事業を展開する企業の経営に携わり、積極的かつ幅広い事業展開の経験と経営に関する高い見識を有しており、社外取締役として経営を適切に監督いただいています。また、経営の専門家としての経験・見識をもとに、人事諮問委員会、社長指名諮問委員会、コーポレート・ガバナンス委員会の委員長および報酬諮問委員会の委員として、当社の経営の透明性・公正性を高めるために積極的に発言いただいています。</p> <p>これらのことから、当社の持続的な企業価値の向上に向けて経営の監督を行っていただくため、社外取締役として選任しています。</p> <p><独立役員に指定した理由></p> <p>・当社が独自に定める「社外役員の独立性要件」を満たしており、独立役員として一般株主の利益保護のためにその役割を果たすことができると判断し、独立役員として届け出ております。</p> <p><独立役員の指定プロセス></p> <p>・当社は、コーポレート・ガバナンス委員会において「社外役員の独立性要件」を策定しております。</p> <p>・この独立性要件を基準に、社外取締役を委員長とする人事諮問委員会への諮問・答申を経て、取締役会で決議しています。</p>
<p>西川 久仁子</p>	<p>・西川久仁子氏は、当社が独自に定める「社外役員の独立性要件」を満たしており、東京証券取引所に独立役員として届け出ております。(当社の「社外役員の独立性要件」については、P7「独立役員関係/その他独立役員に関する事項」をご参照ください。)</p> <p><重要な兼職の状況></p> <ul style="list-style-type: none"> ・株式会社ファーストスター・ヘルスケア 代表取締役社長 ・AIGジャパン・ホールディングス株式会社 社外監査役 	<p><社外取締役として選任している理由></p> <p>・西川久仁子氏は、国際経験が豊富であり、グローバルに展開する経営コンサルティング企業での経験や医療人材派遣企業の経営を経て起業するなど、多様な経営実績と高い見識を有しており、社外取締役として経営を適切に監督いただいています。また、経営の専門家としての経験・見識をもとに、報酬諮問委員会の委員長、コーポレート・ガバナンス委員会の副委員長および人事諮問委員会、社長指名諮問委員会の委員として、当社の経営の透明性・公正性を高めるために積極的に発言いただいています。</p> <p>これらのことから、当社の持続的な企業価値の向上に向けて経営の監督を行っていただくため、社外取締役として選任しています。</p> <p><独立役員に指定した理由></p> <p>・当社が独自に定める「社外役員の独立性要件」を満たしており、独立役員として一般株主の利益保護のためにその役割を果たすことができると判断し、独立役員として届け出ております。</p> <p><独立役員の指定プロセス></p> <p>・当社は、コーポレート・ガバナンス委員会において「社外役員の独立性要件」を策定しております。</p> <p>・この独立性要件を基準に、社外取締役を委員長とする人事諮問委員会への諮問・答申を経て、取締役会で決議しています。</p>

<p>上釜 健宏</p>	<p>・上釜健宏氏は、当社が独自に定める「社外役員の独立性要件」を満たしており、東京証券取引所に独立役員として届け出ております。(当社の「社外役員の独立性要件」については、P7「独立役員関係/その他独立役員に関する事項」をご参照ください。)</p> <p>・上釜健宏氏は、TDK株式会社のミッションエグゼクティブであり、当社グループと同社グループの間には製品の販売等の取引関係がありますが、2018年度における取引額の割合は、当社グループおよび同社グループの連結売上高の1%未満であり、同氏の独立性に問題はありませぬ。</p> <p><重要な兼職の状況></p> <p>・TDK株式会社 ミッションエグゼクティブ ・ヤマハ発動機株式会社 社外取締役 ・ソフトバンク株式会社 社外取締役</p>	<p><社外取締役として選任している理由></p> <p>・上釜健宏氏は、グローバルに事業を展開する企業のトップとして経営に携わり、豊富な経営実績と高い見識を有しており、社外取締役として経営を適切に監督いただいています。また、経営の専門家としての経験・見識をもとに、人事諮問委員会、社長指名諮問委員会、報酬諮問委員会、コーポレート・ガバナンス委員会の委員として、当社の経営の透明性・公正性を高めるために積極的に発言いただいています。これらのことから、当社の持続的な企業価値の向上に向けて経営の監督を行っていただくため、社外取締役として選任しています。</p> <p><独立役員に指定した理由></p> <p>・当社が独自に定める「社外役員の独立性要件」を満たしており、独立役員として一般株主の利益保護のためにその役割を果たすことができると判断し、独立役員として届け出ております。</p> <p><独立役員の指定プロセス></p> <p>・当社は、コーポレート・ガバナンス委員会において「社外役員の独立性要件」を策定しております。</p> <p>・この独立性要件を基準に、社外取締役を委員長とする人事諮問委員会への諮問・答申を経て、取締役会で決議しています。</p>
--------------	--	--

<p>指名委員会又は報酬委員会に相当する任意の委員会の有無</p>	<p>あり</p>
-----------------------------------	-----------

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性

	委員会の名称	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	社外有識者(名)	その他(名)	委員長(議長)
<p>指名委員会に相当する任意の委員会</p>	<p>人事諮問委員会</p>	<p>5</p>	<p>0</p>	<p>2</p>	<p>3</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>社外取締役</p>
<p>報酬委員会に相当する任意の委員会</p>	<p>報酬諮問委員会</p>	<p>5</p>	<p>0</p>	<p>2</p>	<p>3</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>社外取締役</p>

補足説明

オムロン コーポレート・ガバナンス ポリシー 第4章 5. 諮問委員会等をご参照ください。

【監査役関係】

<p>監査役会の設置の有無</p>	<p>設置している</p>
<p>定款上の監査役の数</p>	<p>5名</p>
<p>監査役の数</p>	<p>4名</p>

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

オムロン コーポレート・ガバナンス ポリシー 第4章 3. 監査役会 (3) 会計監査人および内部監査部門との関係をご参照ください。

<p>社外監査役の選任状況</p>	<p>選任している</p>
<p>社外監査役の数</p>	<p>2名</p>

社外監査役のうち独立役員に指定されている人数

2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	l	m
内山 英世	公認会計士													
國廣 正	弁護士													

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 上場会社又はその子会社の非業務執行取締役又は会計参与
- c 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- d 上場会社の親会社の監査役
- e 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- f 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- g 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- h 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
- i 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)
- j 上場会社の取引先(f、g及びhのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- k 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)
- l 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- m その他

会社との関係(2)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
内山 英世		<p>・内山英世氏は、当社が独自に定める「社外役員の独立性要件」を満たしており、東京証券取引所に独立役員として届け出ております。(当社の「社外役員の独立性要件」については、P7「独立役員関係/その他独立役員に関する事項」をご参照ください。)</p> <p>・なお、内山英世氏は、KPMGジャパンCEOを務めていましたが、2015年6月に退任しております。当社グループとKPMGの間には、業務委託契約等の取引関係がありますが、2018年度における取引額の割合は、当社グループの連結売上高およびKPMGの総収入のそれぞれ1%未満(KPMGアジア太平洋地域の総収入においても1%未満)であり、同氏の独立性に問題はありません。</p> <p><重要な兼職の状況></p> <ul style="list-style-type: none"> ・朝日税理士法人 顧問 公認会計士 ・SOMPOホールディングス株式会社 社外取締役 ・エーザイ株式会社 社外取締役 	<p><社外監査役として選任している理由></p> <ul style="list-style-type: none"> ・内山英世氏は、監査法人のトップおよび国際会計事務所のアジア太平洋地域のトップを歴任しており、豊富な経験と高い見識を有しております。また、公認会計士として監査法人での長年の勤務経験があり、財務および会計に関する相当程度の知見を有しております。 これらの実績と豊富な経験に基づき、監査役に適切な人材と判断し、社外監査役として選任しております。 <p><独立役員に指定した理由></p> <ul style="list-style-type: none"> ・当社が独自に定める「社外役員の独立性要件」を満たしており、独立役員として一般株主の利益保護のためにその役割を果たすことができると判断し、独立役員として届け出ております。 <p><独立役員の指定プロセス></p> <ul style="list-style-type: none"> ・当社は、コーポレート・ガバナンス委員会において「社外役員の独立性要件」を策定しております。 ・この独立性要件を基準に、独立役員として届け出ております。

<p>國廣 正</p>	<p>・國廣正氏は、当社が独自に定める「社外役員の独立性要件」を満たしており、東京証券取引所に独立役員として届け出ております。(当社の「社外役員の独立性要件」については、P7「独立役員関係/その他独立役員に関する事項」をご参照ください。)</p> <p><重要な兼職の状況></p> <ul style="list-style-type: none"> ・国広総合法律事務所 パートナー 弁護士 ・三菱商事株式会社 社外監査役 ・LINE株式会社 社外取締役 ・東京海上日動火災保険株式会社 社外取締役 	<p><社外監査役として選任している理由></p> <ul style="list-style-type: none"> ・國廣正氏は、弁護士であり、主に会社法・金融商品取引法・独占禁止法を専門分野としています。また、企業の危機管理やリスク管理体制構築にも精通しており、内閣府および消費者庁の顧問などの要職を歴任しています。その専門性を当社の監査に反映いただくため、社外監査役として選任しています。 <p><独立役員に指定した理由></p> <ul style="list-style-type: none"> ・当社が独自に定める「社外役員の独立性要件」を満たしており、独立役員として一般株主の利益保護のためにその役割を果たすことができると判断し、独立役員として届け出ております。 <p><独立役員の指定プロセス></p> <ul style="list-style-type: none"> ・当社は、コーポレート・ガバナンス委員会において「社外役員の独立性要件」を策定しております。 <p>・この独立性要件を基準に、独立役員として届け出ております。</p>
-------------	---	--

【独立役員関係】

<p>独立役員の人数</p>	<p>5名</p>
----------------	-----------

その他独立役員に関する事項

【社外役員の独立性に関する会社の考え方】

- ・当社は、会社法上の要件に加え独自の「社外役員の独立性要件」(注)を策定し、この独立性要件を基準に社外役員を選任しているため、社外役員の独立性は十分に保たれていると判断し、社外役員全員を独立役員として届出をしております。
- ・「社外役員の独立性要件」の決定にあたっては、社外役員で構成するコーポレート・ガバナンス委員会に諮問し、社外役員の独立性の判断基準として問題ないことを確認し、取締役会において決議しています。

(注) 「社外役員の独立性要件」(2014年12月25日改定)

社外役員候補者本人及び本人が帰属する企業・団体とオムロングループとの間に、下記の独立性要件を設ける。なお、社外役員は、下記に定める独立性要件を就任後も維持し、主要な役職に就任した場合は、本独立性要件に基づき、人事諮問委員会において独立性について検証する

1. 現在オムロングループ(注)の取締役(社外取締役を除く)・監査役(社外監査役を除く)・執行役員または使用人でなく、過去においてもオムロングループの取締役(社外取締役を除く)・監査役(社外監査役を除く)・執行役員または使用人であったことがないこと
2. 過去5年間のいずれかの事業年度において、オムロングループの大株主(*)もしくはオムロングループが大株主の取締役・監査役・執行役員または使用人であったことはないこと
(*)大株主とは、総議決権の10%以上の株式を保有する企業等をいう
3. オムロングループの主要な取引先企業(*)の取締役・監査役・執行役員または使用人でないこと
(*)主要な取引先とは、直前事業年度および過去3事業年度におけるオムロングループとの取引の支払額または受取額が、オムロングループまたは取引先(その親会社および重要な子会社を含む)の連結売上高の2%以上を占めている企業をいう
4. オムロングループから多額の寄付(*)を受けている法人・団体等の理事その他の取締役・監査役・執行役員または使用人でないこと
(*)多額の寄付とは、過去3事業年度の平均で年間1,000万円または寄付先の連結売上高もしくは総収入の2%のいずれか大きい額を超えることをいう
5. オムロングループとの間で、取締役・監査役または執行役員を相互に派遣していないこと
6. 過去5年間のいずれかの事業年度において、オムロングループの会計監査人の代表社員、社員、パートナーまたは従業員であったことがないこと
7. オムロングループから役員報酬以外に、多額の金銭(*)その他財産を得ている弁護士、公認会計士、コンサルタント等でないこと
(*)多額の金銭とは、過去3事業年度の平均で、個人の場合は年間1,000万円以上、団体の場合は当該団体の連結売上高の2%以上を超えることをいう
8. 以下に該当する者の配偶者、2親等内の親族、同居の親族または生計を一にする者ではないこと
 - (1) オムロングループの取締役・監査役・執行役員または重要な使用人(*)
 - (2) 過去5年間のいずれかの事業年度において、オムロングループの取締役・監査役・執行役員または重要な使用人であった者
 - (3) 上記2. から7. で就任を制限している対象者

(*)重要な使用人とは、事業本部長職以上の使用人をいう

9. その他、社外役員としての職務を遂行する上で独立性に疑いがないこと

注: オムロングループとは、オムロン株式会社およびオムロン株式会社の子会社とする。

【インセンティブ関係】

取締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、その他

該当項目に関する補足説明

【報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容】をご参照ください。

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

該当項目に関する補足説明

第82期(2018年4月1日から2019年3月31日まで)の役員報酬(単位:百万円)

	人数	基本報酬	短期業績連動報酬 (賞与)	中長期業績連動報酬 (業績連動型株式報酬)	報酬等の総額
取締役	8名	323	104	317	744
(うち社外取締役)	(3名)	(41)	(-)	(-)	(41)
監査役	4名	86	-	-	86
(うち社外監査役)	(2名)	(23)	(-)	(-)	(23)
合計	12名	409	104	317	830
(うち社外役員)	(5名)	(64)	(-)	(-)	(64)

(注)

1. 取締役の基本報酬総額の上限は、2000年6月27日開催の第63期定時株主総会において月額3,500万円と決議されています。また、監査役の基本報酬総額の上限は、2018年6月19日開催の第81期定時株主総会において月額1,100万円と決議されています。
2. 取締役の賞与総額の上限は、2018年6月19日開催の第81期定時株主総会において年額6億円と決議されています。
3. 業績連動型株式報酬は、2017年6月22日開催の第80期定時株主総会において、中期経営計画の対象となる4事業年度において当社が抛出する金員の上限を24億円、対象者に対して交付およびその売却代金が給付(以下「交付等」という。)される株式数の上限を600,000株として決議されています。業績連動型株式報酬は、所定の算定式で算出するポイントを取締役に対して付与し、予め定められた一定の時期に、付与されたポイント数に相当する当社株式の交付等を信託から行うものですが、上記業績連動型株式報酬の額は当事業年度中に付与されたポイントに係る費用計上額です。
4. 取締役としての報酬等のほかに使用人分給与を受けている取締役はおりません。

* 上記は、「第82期定時株主総会招集ご通知」にも記載しており、当社ホームページに掲載しております。

https://www.omron.co.jp/ir/kabunushi/soukai/pdfs/shoshu_82nd.pdf

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

【報酬等の額またはその算定方法に係る決定に関する方針】

当社は取締役の報酬等について、判断の客観性と透明性を高めるため、社外取締役を委員長とし、委員の過半数を社外取締役で構成する報酬諮問委員会を設置しています。当社は「取締役報酬の方針」について、報酬諮問委員会の審議、答申を踏まえ、取締役会の決議により定めています。

各取締役の報酬等の額は、株主総会の決議により決定した取締役報酬等の総額の範囲内で、当該方針等に基づく報酬諮問委員会の審議、答

申を踏まえ、取締役会の決議により決定しています。

また、各監査役の報酬の額は、監査役の協議により定めた「監査役報酬の方針」に基づき、株主総会の決議により決定した監査役報酬等の総額の範囲内で、監査役の協議により決定しています。

[取締役報酬の方針]

1) 基本方針

- ・企業理念を實踐する優秀な人材を取締役として登用できる報酬とする。
- ・持続的な企業価値の向上を動機づける報酬体系とする。
- ・株主をはじめとするステークホルダーに対して説明責任を果たせる、「透明性」「公正性」「合理性」の高い報酬体系とする。

2) 報酬構成

- ・取締役の報酬は、固定報酬である基本報酬と、業績に応じて変動する業績連動報酬で構成する。
- ・社外取締役の報酬は、その役割と独立性の観点から、基本報酬のみで構成する。

3) 基本報酬

- ・基本報酬額は、外部専門機関の調査に基づく他社水準を考慮し役割に応じて決定する。

4) 業績連動報酬

- ・短期業績連動報酬として、単年度の業績や目標達成度に連動する賞与を支給する。
- ・中長期業績連動報酬として、中期経営計画の達成度や企業価値(株式価値)の向上に連動する株式報酬を支給する。
- ・短期業績連動報酬および中長期業績連動報酬の基準額は、役割に応じて定める報酬構成比率により決定する。

5) 報酬ガバナンス

- ・すべての取締役報酬は、報酬諮問委員会の審議、答申を踏まえ、取締役会の決議により決定する。

[取締役報酬制度の概要]

1) 報酬構成比率

取締役の報酬は、固定報酬である「基本報酬」と、業績に応じて変動する「短期業績連動報酬(賞与)」および「中長期業績連動報酬(業績連動型株式報酬)」で構成しています。各業績連動報酬の基本報酬に対する報酬構成比率は、役割に応じて決定しています。

基本報酬 : 短期業績連動報酬 : 中長期業績連動報酬 = 1 : 1 : 1.5 *

(賞与) (業績連動型株式報酬) *代表取締役社長 CEOの場合

*各業績連動報酬の目標達成度等が全て100%と仮定した場合の比率です。

2) 基本報酬

取締役に対して、固定報酬である基本報酬を支給します。基本報酬額は、外部専門機関の調査に基づく同業種(報酬諮問委員会が定める同業種、同規模等のベンチマーク対象企業群)の役員の基本報酬水準を参考に、役割に応じて決定しています。

3) 短期業績連動報酬(賞与)

社外取締役を除く取締役に対して、短期業績連動報酬として、単年度の業績指標や目標達成度に連動する賞与を支給します。取締役賞与は、年間計画に基づき設定した営業利益、当期純利益およびROICの目標値に対する達成度等に応じ、0%~200%の範囲で変動します。

役位別の基準額 × 業績評価 × ROIC評価 = 短期業績連動報酬(賞与)
(営業利益50%、当期純利益50%)

4) 中長期業績連動報酬(業績連動型株式報酬)

社外取締役を除く取締役に対して、中長期業績連動報酬として、株式報酬を支給します。株式報酬は、中期経営計画の達成度等に連動する業績連動部分(60%)と、中長期の株価向上への動機づけとリテンションを目的に一定期間の在籍を条件に支給する非業績連動部分(40%)により構成します。

業績連動部分の株式報酬は、中期経営計画に基づき設定した売上高、EPS、ROEの目標値に対する達成度、および第三者機関の調査に基づくサステナビリティ評価*等に応じ、0%~200%の範囲で変動します。

役位別の基準額 × 業績評価 × ROE評価 × サステナビリティ評価 = 株式報酬(業績連動部分)
(売上高30%、EPS70%)

なお、当株式報酬により交付した当社株式は、原則として在任期間中は保持し続ける事としています。また、取締役在任期間中に、会社に損害を及ぼす重大な不適切行為があった場合には、報酬諮問委員会の審議、答申を踏まえ、取締役会の決議により株式報酬の支給を制限します。

*サステナビリティ評価

Dow Jones Sustainability Indices (DJSI) に基づく評価。DJSIは長期的な株主価値向上の観点から、企業を経済・環境・社会の3つの側面で統合的に評価・選定するESGインデックス。

[監査役報酬の方針]

1) 基本方針

- ・株主の負託を受けた監査役の職務遂行が可能な優秀な人材を登用できる報酬とする。
- ・株主をはじめとするステークホルダーに対して説明責任を果たせる、「透明性」「公正性」「合理性」の高い報酬体系とする。

2) 報酬構成

- ・監査役報酬は、その役割と独立性の観点から、基本報酬のみで構成する。

3) 基本報酬

- ・基本報酬額は、外部専門機関の調査に基づく他社水準を考慮し役割に応じて決定する。

4) 報酬ガバナンス

- ・すべての監査役報酬は、監査役会における監査役の協議により決定する。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

オムロン コーポレート・ガバナンス ポリシー 第4章 6. 取締役および監査役 (6) 支援体制をご参照ください。

【代表取締役社長等を退任した者の状況】

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等

氏名	役職・地位	業務内容	勤務形態・条件 (常勤・非常勤、報酬有無等)	社長等退任日	任期
立石 義雄	名誉顧問	業務委嘱なし	報酬なし	2011/6/21	2020年6月

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 1名

その他の事項

- ・当社は、2003年に顧問制度を廃止しており、相談役・顧問等の制度はありません。
- ・当社取締役が取締役退任後に他社の社外役員や公職等を担う場合、その処遇(役職・地位・役割・報酬・契約・その他条件等)について取締役会の承認を経て選任することとしています。

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)

(1) 現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要

- * コーポレート・ガバナンスの体制およびコーポレート・ガバナンスの向上に向けた取り組みの詳細については、オムロン コーポレート・ガバナンス ポリシーをご参照ください。
- * 各諮問委員会の就任状況については、P17「諮問委員会等の構成」をご参照ください。

【役員の男女別構成】

- ・取締役8名(男性7名/女性1名) (2019年6月19日時点)
- ・グローバルでの成長、競争力強化、著しいビジネス環境の変化に迅速に対応するために、取締役・監査役・執行役員が多様化に努めます。

(2) 監査役機能強化に向けた取組状況

【監査役監査体制】

P14「6. 監査役監査の実効性を確保するための体制」をご参照ください。

【財務および会計に関する知見を有する監査役の選任状況】

- ・常勤監査役近藤喜一郎氏は、金融機関での勤務経験があり、財務および会計に関する相当程度の知見を有しています。
- ・社外監査役内山英世氏は、公認会計士として監査法人での長年の勤務経験があり、財務および会計に関する相当程度の知見を有しています。

【独立性の高い社外監査役の選任状況】

P6「会社との関係(2)」およびP7「独立役員関係/その他独立役員に関する事項」をご参照ください。

(3) 責任限定契約の締結について

当社は、社外取締役および社外監査役がその期待される役割を十分に発揮できるように、定款に社外取締役および社外監査役との責任限定契約に関する定めを設けることを株主の皆さまに承認いただき、小林栄三氏、西川久仁子氏、上釜健宏氏、内山英世氏、國廣正氏との間で責任限度額を1,000万円または会社法第425条第1項に定める最低責任限度額のいずれか高い額とする責任限定契約を締結しております。

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、監査役会設置会社を選択しています。

取締役会は、取締役・監査役・執行役員の選任、取締役・執行役員の報酬の決定、および重要な業務執行の決定等を通じて、経営全般に対する監督機能を発揮し、持続的な企業価値の向上に努めております。

監査役会および監査役は、取締役の職務執行および取締役会の監督義務の履行状況について、適法性監査および妥当性監査を行い、企業の健全性を確保し、持続的な企業価値の向上に努めております。また、各監査役は監査役の独任制に基づき、単独で権限を行使することが可能であり、内部統制を強化させる重要な役割を果たしております。

さらに、取締役会の監督機能を強化するため、取締役会の傘下に任意の4つの委員会を設置しております。人事諮問委員会、社長指名諮問委員会、報酬諮問委員会は、いずれの委員会も社長CEOは属さず、委員長は独立社外取締役とし、委員の過半数を独立社外取締役としております。特に、社長指名諮問委員会は取締役会の監督機能上の最重要事項である社長の選任等に特化しております。加えてコーポレート・ガバナンスの向上を目的としたコーポレート・ガバナンス委員会は、委員長および委員の全員を独立社外取締役および独立社外監査役としております。これらの当社独自の工夫により、意思決定に対する透明性と客観性を高める仕組みを構築し機能させております。

このように、監査役会設置会社として、指名委員会等設置会社のコーポレート・ガバナンス体制の優れた面を取り入れたハイブリッド型のコーポレート・ガバナンス体制は、当社にとって最適な体制であると考えております。

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	株主総会日の25日以上前に発送しています。
集中日を回避した株主総会の設定	集中日の3営業日以上前の開催日を設定しています。
電磁的方法による議決権の行使	2003年総会より、インターネットによる議決権行使を導入し、パソコン、携帯電話およびスマートフォンによる行使が可能となっています。
議決権電子行使プラットフォームへの参加その他機関投資家の議決権行使環境向上に向けた取組み	議決権電子行使プラットフォーム(ICJ)に2006年より参加しています。招集通知は、2013年から和文・英文ともに、発送前開示を実施。株主総会開催日の1ヵ月程度前に、東京証券取引所、ICJ、当社ウェブサイトに掲載しています。
招集通知(要約)の英文での提供	和文同様、英文(全文)を当社ウェブサイトに掲載しています。なお、2013年から和文・英文ともに、株主総会開催日の1ヵ月程度前に、東京証券取引所、ICJ、当社ウェブサイトに掲載しています。

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	当社ウェブサイトのIRサイト上に、和文・英文で公表しています。	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	証券会社等が企画する説明会への参加や、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	国内においては、決算説明会、スモールミーティングを四半期ごとに実施し、決算説明会は動画配信をしています。国内機関投資家の定期的な個別訪問・来社に対応しています。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	日本での四半期ごとの決算説明会を英語字幕つきで動画配信しています。海外機関投資家の定期的な個別訪問・来社に対応しています。証券会社主催のカンファレンスに年に数回参加しています。	あり
IR資料のホームページ掲載	四半期ごとの決算資料、統合レポート、適時開示資料等を和文・英文で掲載しています。	
IRに関する部署(担当者)の設置	担当部署: グローバルインベスター&ブランドコミュニケーション本部 担当役員: 執行役員 グローバルインベスター&ブランドコミュニケーション本部長 井垣 勉	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 更新

	補足説明
--	------

<p>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</p>	<p>「企業理念」を実践していくための経営の姿勢や考え方をステークホルダーに対して宣言した「経営のスタンス」を以下のとおり定めています。</p> <p>『私たちは、「企業は社会の公器である」との基本的考えのもと、企業理念を通じて、持続的な企業価値の向上を目指します。』</p> <ul style="list-style-type: none"> ・長期ビジョンを掲げ、事業を通じて社会的課題を解決します。 ・真のグローバル企業を目指し、公正かつ透明性の高い経営を実現します。 ・すべてのステークホルダーと責任ある対話を行い、強固な信頼関係を構築します。
<p>環境保全活動、CSR活動等の実施</p>	<p>< 環境保全活動 ></p> <ul style="list-style-type: none"> ・環境保全活動においては、地球環境に貢献する商品・サービスの提供と、すべての経営資源を最大限、有効に活用することにより、グローバルで持続可能な社会の実現に貢献していくことを方針としています。具体的には、1. 地球環境に貢献する商品・サービスの提供、2. 地球温暖化防止、3. 資源の有効活用、4. 自然と共生、5. 環境マネジメントの推進の5つの取組みを実行しています。 ・また、2018年7月には、よりよい社会の実現に向けた新環境目標「オムロンカーボンゼロ」を設定しました。同時に、科学的根拠に基づき温室効果ガスの排出量削減目標を策定することをSBTi(Science Based Targets Initiative)に表明しました。2050年度にScope1及びScope2の温室効果ガス排出量ゼロを目指し、徹底した省エネの推進と再生可能エネルギーの積極的な導入をグローバルに展開するとともに、Scope3の排出量削減の検討を進めています。 ・2019年2月には、TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)への賛同を表明しました。TCFDの枠組みを活用して全社的な取り組みを進め、取り組みの進捗に合わせて情報開示しています。TCFD開示はウェブサイトに掲載しています。 https://sustainability.omron.com/jp/environ/vision/green_omron2020/ <p>< CSR活動等の実施 ></p> <p>当社は企業理念のもと、サステナビリティへの取組みと目標の達成を通じ社会的価値を創出することで、持続的な社会の発展に貢献し続け、企業価値を向上していきます。具体的な活動については、サステナビリティ推進委員会を通じて主管部門が実行する重要課題の取組みの進捗状況やPDCAをモニタリングしています。また、課題整理を行い、取締役会へ中長期目標に対する進捗と課題の共有、提言を行っています。</p>
<p>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</p>	<p>当社は企業の社会的責任を果たす観点から、サステナビリティに関する方針を策定しています。サステナビリティ方針は、企業理念に基づく経営のスタンスで宣言している「企業理念の実践を通じて、持続的な企業価値の向上を目指す」と同義と捉え、その内容を同一としています。この方針の中で「すべてのステークホルダーと責任ある対話を行い、強固な信頼関係を構築します」と宣言しています。</p>
<p>その他</p>	<p>< ダイバーシティ・女性の活躍推進状況について ></p> <ul style="list-style-type: none"> ・企業理念におけるOur Valuesのひとつである「人間性の尊重」に基づき、様々な価値観や考え方を有した多様な人財が個性や能力を発揮し活躍できる企業を目指しています。 ・2012年にダイバーシティ推進の専任組織を設置しました。 ・国内における女性役員は、4名(内訳:社外取締役1名、執行役員2名、関係会社 取締役社長1名)です。 ・国内における女性管理職は85名、女性管理職比率は5.2%(いずれも2019年4月20日時点)となり、2018年度末に5%としていた目標を達成しました。この女性管理職比率を2020年度末には8%とする目標を掲げ、管理職や女性社員の意識改革、女性の活躍機会の拡大や登用などに継続的に取り組んでいます。 <p>< 健康経営について ></p> <p>オムロンで働く全ての社員の健康が経営の基盤であり、人財戦略の核であるという考えのもと、2017年7月に「健康経営宣言」を制定し、健康経営をスタートしました。仕事における集中力や豊かな人生に直結する要素として「運動、睡眠、メンタルヘルス、食事、タバコ」の5項目を選定し、国内グループ各社において、それぞれの目標達成に向けた取組みを実施しています。健康状態の見える化や、産業医・看護職からの指導・教育機会を通じたサポートを行い、社員の気づきや習慣化を促しています。また、将来にわたる健康リスクの低減を目指して、年間通じてこの5項目へのアプローチを継続的に行う事で、心身共にタフな人財を育成し、笑顔溢れる職場づくりを目指しています。このような取り組みが評価され、経済産業省および東京証券取引所による「健康経営銘柄2019」に選定されました。</p>

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、会社法及び会社法施行規則にもとづき、以下のとおり、当社および当社の子会社（以下、当社グループという）の内部統制システムを整備する。

1. 当社グループの取締役・使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制
 - (1) 当社グループにおけるマネジメントの透明性・公平性・グローバル性を確保し、適切で迅速な意思決定を行う経営基盤として「オムロングループマネジメントポリシー」および「オムロングループルール」を制定する。
 - (2) 「社会的責任を果たす企業経営」においては、企業倫理・コンプライアンスをその活動の重要課題の一つとして位置付け、事業活動の遂行において法令を遵守する。特にカルテル等の反競争的行為、贈賄その他重要なリスクについては、その発生を未然に防ぐための対応を重点的に実施する。
 - (3) 「オムロングループ倫理行動ルール」を当社グループの「社会的責任を果たす企業経営」を実践するための役員・従業員の具体的行動指針を示したものと周知し、法令遵守の徹底を図る。
 - (4) 企業倫理・コンプライアンスに関する責任者を任命し、企業倫理・コンプライアンスの推進を行うための組織として、企業倫理リスクマネジメント委員会を設置する。具体的な活動としては、社長自ら企業倫理・コンプライアンスに関する指示を発信し周知徹底の機会を設けると共に、カルテル等の反競争的行為や贈賄をはじめ、企業倫理・コンプライアンスに関する役員および従業員への定期的な研修等を行う。
 - (5) 社内外に内部通報窓口を設置し、「オムロングループ倫理行動ルール」・就業規則・法令に違反する行為、またはそのおそれのある行為について、通報を受け付ける。また、法令・社内規定に従って通報内容を秘密として保持し、通報者に対する不利益な取扱いを行わない。
 - (6) 透明性の高い経営の実現を目指すべく、情報開示を重要な課題の一つとして位置付け、その推進を行うため社長直轄の情報開示実行委員会を設置する。同委員会は、当社グループ全体の情報開示に関する正確性、適時性、網羅性を確保する活動を実施し、当社グループの定める基準に則り積極的な開示を行う。
 - (7) 社長直轄の内部監査部門を設置し、当社グループの業務監査を実施する。
 - (8) 当社グループの財務報告の適正性確保のために、各部門が業務プロセスの整備・運用状況の自己点検を行ったうえで内部監査部門がモニタリングすること等により、法令等に則り適切に報告書を提出できる体制の充実を図る。
 - (9) 反社会的勢力の排除の基本方針を「オムロングループマネジメントポリシー」および「オムロングループ倫理行動ルール」において明確にする。
2. 取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制
 - (1) 「取締役会規程」に従い、取締役会議事録を10年間保存し管理する。
 - (2) グループ経営と意思決定に関する基本方針・原則を定めた「経営ルール」に従い、重要事項の決定については決裁書を発行する。決裁書や執行会議議事録等職務の執行状況を示す主要な文書等は、法令・社内規定に基づいて保存し管理する。
3. 当社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) 企業の存続と企業目標の達成を確保し、企業の社会的責任を果たすことを目的として、グローバルな視点で、リスクに関わる活動を統合したリスクマネジメントを行う。
 - (2) 「オムロングループ統合リスクマネジメントルール」に基づき、リスク情報の収集、リスクの分析、リスク対策を行い、損失の回避・低減・移転などに努める。
 - (3) 当社グループにとって重要なリスクを指定し、執行会議を通じ、社内カンパニーを横断した全社対応を行う。
 - (4) 危機発生時には、「オムロングループ統合リスクマネジメントルール」に定められた手順に従い、報告・情報伝達を行い、必要な対応チームを編成する。
4. 当社グループ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) 当社は、執行役員制度を採用するとともに取締役を少人数に保ち、取締役会における実質的な議論を確保し迅速な意思決定を行う。
 - (2) 当社は、取締役会に加え執行会議を設置し、社長の権限の範囲内で重要な業務執行案件の審議・決定を行う。
 - (3) 社内カンパニー制を採用し、各社内カンパニー社長への大幅な権限委譲により意思決定の迅速化と業務の効率化を図る。
 - (4) 当社グループは、適切な統制と意思決定の迅速化を基本方針として定められた職務分掌と決裁権限に基づいて業務運営を行う。
 - (5) 当社グループは、中長期の経営計画を策定し、当該計画を具体化するため、毎事業年度ごとの経営計画を策定する。
5. 子会社の取締役の職務の執行に係る事項の当社への報告に関する体制
子会社の営業成績・財務状況その他の重要な情報について、社内規定等に基づき各子会社を管轄する上位部門への報告を義務づける。
6. 監査役監査の実効性を確保するための体制
 - (1) 監査役を補助するため、監査役室および専任者を設置しており、監査役室スタッフは監査役の指揮命令下で職務遂行する。
 - (2) 監査役室スタッフの人事評価、任命・異動は監査役会が同意する。
 - (3) 当社グループの取締役、監査役、使用人およびこれらの者から報告を受けた者が当社監査役に報告するための体制として、これら報告者は、当社グループにおける重大な法令・定款違反および不正行為の事実、会社に著しい損害が発生するおそれがある事実等を発見した場合、所定の規定・手順に従い直ちに当社監査役に報告を行う。当社監査役は、これらにかかわらずその必要に応じ随時に、当社グループの取締役、監査役および使用人に対し報告を求めることができる。また、当社は、報告者に対し、当該報告をしたことを理由として不利益な取扱いを行わない。
 - (4) 監査役がその職務の執行について、当社に対し、会社法第388条に基づき費用の前払い等の請求をしたときは、速やかに処理する。
 - (5) その他監査役が監査が実効的に行われることを確保するための体制として、監査役会による取締役・執行役員への定期ヒアリング、社長との定期意見交換、会計監査人との定期情報交換、執行役員から業務報告を受領する制度等を確保する。さらに監査役会に内部監査部門長を招聘し、内部監査報告を実施する。
 - (6) 弁護士・会計士等の法務または、財務および会計に関する相当程度の知見を有する者を含む半数以上の社外監査役を通じ、監査の客観性と実効性を確保する
 - (7) 監査役は、取締役会に加えて執行会議等の重要な会議にも出席し、意見を述べる。

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

当社では、上記の内部統制システムに関する基本的な考え方等に基づき、以下のとおり反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方を定めるとともに、体制の整備を図っています。

反社会的勢力による被害の防止および反社会的勢力の排除について、当社は、「オムロングループマネジメントポリシー」および「オムロングループ倫理行動ルール」において、「市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力や団体とは一切関係をもたず、断固として対決する」という基本的な取り組み方針を社内外に宣言するとともに役員・従業員の行動指針を定め、基本方針等の周知を図っています。また、担当部署および責任者を定め、平時から、警察・顧問弁護士等の外部の専門機関との連携関係の構築や情報の収集を行っています。

反社会的勢力による不当要求等がなされた場合には、「オムロングループ統合リスクマネジメントルール」および対応マニュアルに従い報告・情報伝達を行い、必要な対応チームを編成のうえ、警察、顧問弁護士等の外部の専門機関と連携して組織的に対応することとしています。

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

当社の会社情報の適時開示に係る社内体制の状況は、下記のとおりです。

1. 適時開示に係る当社の基本姿勢

当社は、「透明性の高い経営の実現を目指し積極的な情報開示を行うこと」を基本方針とし、つぎのとおり運営方針を定め、重要事実の適時開示を実行します。

- (1) 金融商品取引法および証券取引所の定める適時開示規則の遵守はもとより、株主をはじめとするステークホルダー各位からの高い情報開示のニーズに応えるべく、より厳格な開示基準で開示を行います。
- (2) 個別的判断が必要となる定性的な情報については、速やかに情報開示実行委員会(以下、実行委員会といいます)を開催し、実行委員会が開示の要否および内容を協議し決定します。
- (3) 重要事実については、全てのステークホルダーに対する公正さを確保するために、速やかに証券取引所に開示するとともに、2社以上の報道機関に公表します。

2. 適時開示に係る当社の社内体制

2.1 適時開示の実行体制

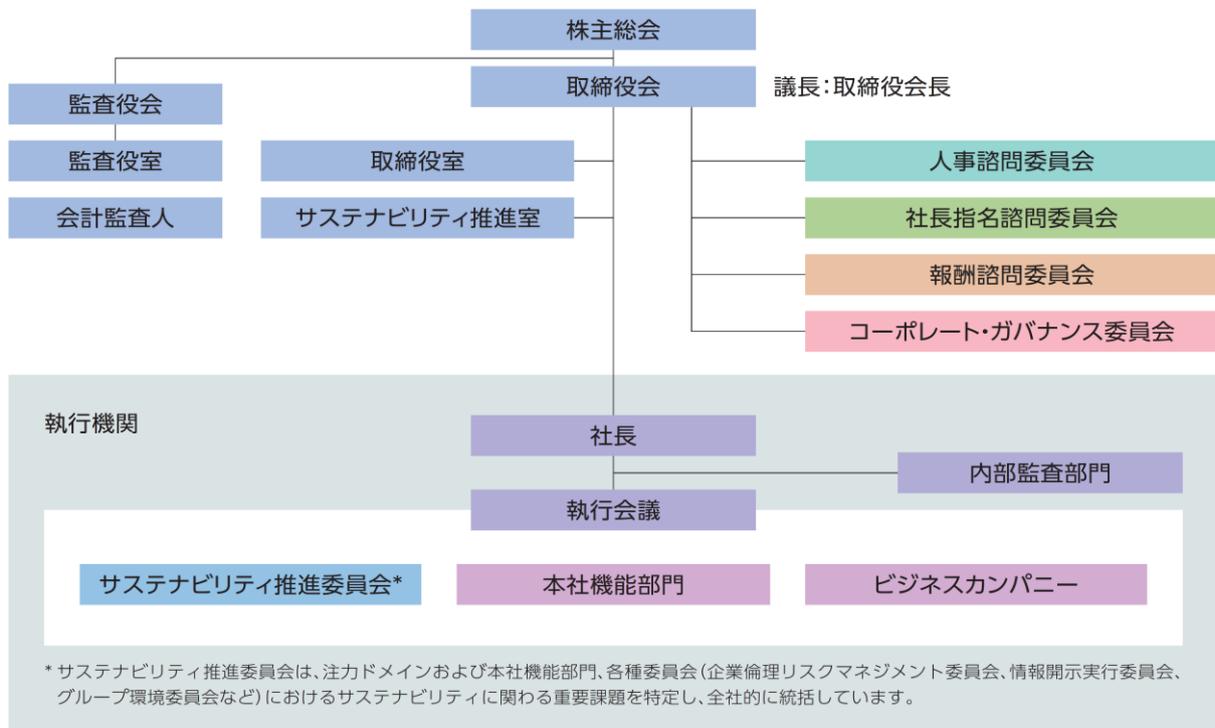
当社は実行委員会を設置し、実行委員会が、当社グループ内で決定または発生した事実が適時開示規則で開示が求められている事項または当社として適時開示すべき事項に該当するか否かを、決定しています。実行委員会が開示すべきものと決定した事項は、情報取扱責任者に報告され、情報取扱責任者の指示によりIR部門がT Dnetで適時開示しています。また、実行委員会が漏れなく重要事実を入手できるように、つぎの(1)および(2)の要領で重要事実の報告を受けることとしています。

- (1) 事業部門および本社機構部門の各情報所轄部門が、自部門内で発生した重要な事実について、開示すべき事項に該当するか否かの判定を行い、判定の結果開示すべき事項に該当する場合および該当するか否かが不明な場合は、その旨を実行委員会に報告する。
- (2) 重要案件を審議する機関として設置している取締役会または執行会議に上程された重要事項については、取締役会または執行会議の事務局より実行委員会に連絡される。

2.2 適時開示に関する社内体制

透明性の高い経営の実現を目指すべく、情報開示を重要な課題の一つとして位置付け、その推進を行うため社長直轄の実行委員会を設置する。実行委員会は、当社グループ全体の情報開示に関する正確性、適時性、網羅性を確保する活動を実施し、当社グループの定める基準に則り積極的な開示を行う。

<オムロンのコーポレート・ガバナンス体制>

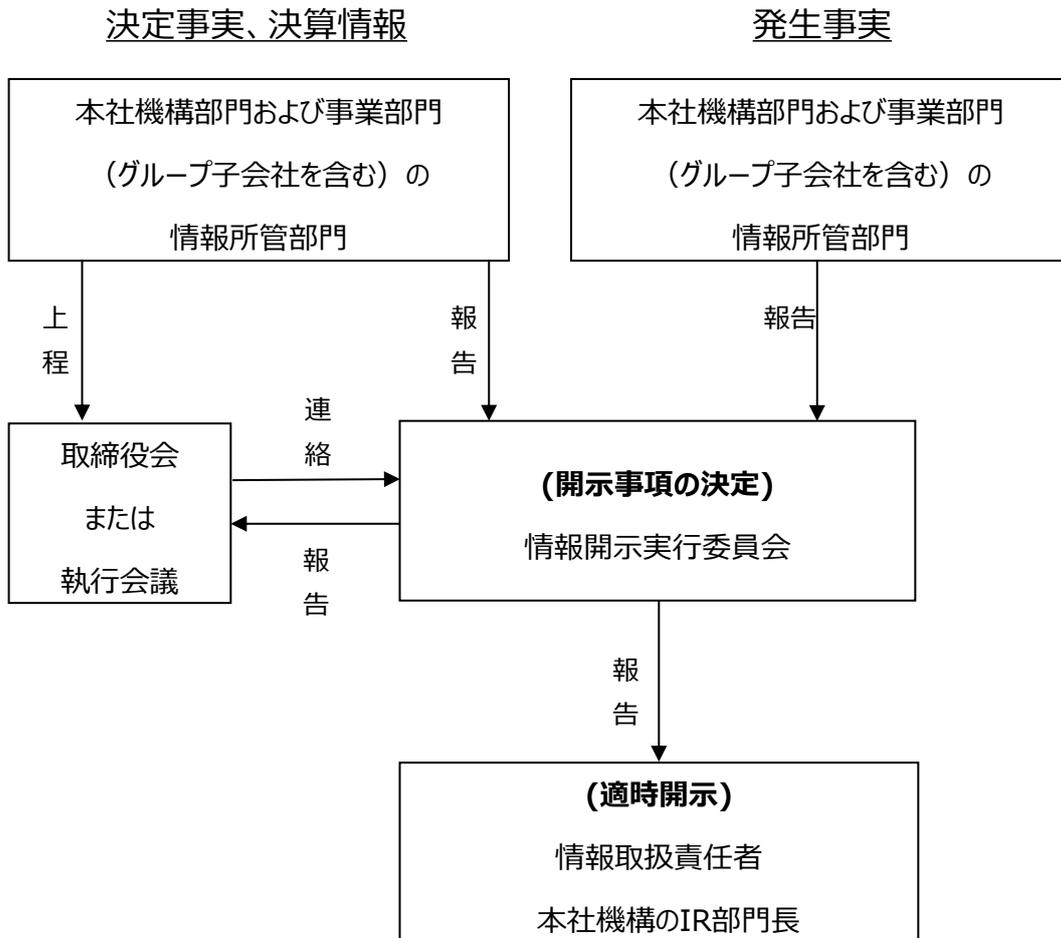


<諮問委員会等の構成>

地位	氏名	人事諮問委員会	社長指名諮問委員会	報酬諮問委員会	コーポレート・ガバナンス委員会
取締役会長	立石 文雄		□		
代表取締役	山田 義仁				
代表取締役	宮田 喜一郎	□			
取締役	日戸 興史			□	
取締役	安藤 聡	○	○	○	
社外取締役	小林 栄三 ★	◎	◎	□	◎
社外取締役	西川 久仁子 ★	□	□	◎	○
社外取締役	上釜 健宏 ★	□	□	□	□
常勤監査役	近藤 喜一郎				
常勤監査役	吉川 浄				
社外監査役	内山 英世 ★				□
社外監査役	國廣 正 ★				□

◎委員長 ○副委員長 □委員 ★独立役員

<オムロンの適時開示に係る社内体制>



コーポレートガバナンス・コード実施状況表

当社は、コーポレートガバナンス・コードに制定されているすべての諸原則について実施しており、以下のとおりオムロン コーポレート・ガバナンス ポリシー(以下、ポリシー)等において、開示しております。

コーポレートガバナンス・コード				オムロン コーポレート・ガバナンス ポリシー等における実施状況の開示場所		実施状況		
基本原則	原則	補充原則			Comply	Explain		
第1章 株主の権利・平等性の確保	1-1. 株主の権利の確保	-	ポリシー第2章1. (2)株主の権利の確保	●				
		1-1①	ポリシー第2章1. (2)株主の権利の確保	●				
		1-1②	ポリシー第4章2. (1)取締役会の役割・責務	●				
		1-1③	ポリシー第2章1. (2)株主の権利の確保	●				
		1-2. 株主総会における権利行使	-	ポリシー第2章1. (1)株主総会	●			
			1-2①	ポリシー第2章1. (1)株主総会	●			
			1-2②	ポリシー第2章1. (1)株主総会	●			
			1-2③	ポリシー第2章1. (1)株主総会	●			
			1-2④	ポリシー第2章1. (1)株主総会	●			
			1-2⑤	ポリシー第2章1. (1)株主総会	●			
		1-3. 資本政策の基本的な方針	-	ポリシー第2章1. (4)資本政策の基本的な方針	●			
		1-4. 政策保有株式	-	ポリシー第2章1. (5)政策保有株式に関する方針	●			
			1-4①	ポリシー第2章1. (5)政策保有株式に関する方針	●			
			1-4②	ポリシー第2章1. (5)政策保有株式に関する方針	●			
1-5. いわゆる買収防衛策	-	ポリシー第2章1. (6)買収防衛策	●					
	1-5①	ポリシー第2章1. (6)買収防衛策	●					
1-6. 株主の利益を害する可能性のある資本政策	-	ポリシー第2章1. (4)資本政策の基本的な方針	●					
1-7. 関連当事者間の取引	-	ポリシー第2章1. (7)関連当事者間の取引の防止	●					
第2章 株主以外のステークホルダーとの適切な協働	2-1. 中長期的な企業価値向上の基礎となる経営理念の策定	-	ポリシー第1章1. 目的およびコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方	●				
		2-2. 会社の行動準則の策定・実践	-	ポリシー第2章2. 従業員との関係	●			
			2-2①	ポリシー第2章2. 従業員との関係	●			
		2-3. 社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題	-	ポリシー第2章5. 社会との関係	●			
			2-3①	ポリシー第2章5. 社会との関係	●			
		2-4. 女性の活用を含む社内の多様性の確保	-	ポリシー第2章2. 従業員との関係 ポリシー第4章5. (1)人事諮問委員会	●			
2-5. 内部通報	-	ポリシー第2章2. 従業員との関係	●					
	2-5①	ポリシー第2章2. 従業員との関係	●					
2-6. 企業年金のアセットオーナーとしての機能	-	ポリシー第2章6. アセットオーナーとしてのオムロン企業年金基金との関係	●					
第3章 適切な情報開示と透明性の確保	3-1. 情報開示の充実	-	ポリシー第3章1. 情報開示の基準	●				
		(i)	ポリシー第2章1. (3)株主との建設的な対話、別添資料①	●				
		(ii)	ポリシー第1章1. 目的およびコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方	●				
		(iii)	ポリシー第4章5. (3)報酬諮問委員会	●				
		(iv)	ポリシー第4章5. (1)人事諮問委員会、コーポレート・ガバナンス報告書	●				
		(v)	ポリシー第4章5. (1)人事諮問委員会、株主総会招集通知等	●				
		3-1①	当社webサイトを中心に実施	●				
		3-1②	当社webサイトを中心に実施	●				
		3-2. 外部会計監査人	-	ポリシー第4章4. (1)会計監査人の役割・責務	●			
			3-2①	ポリシー第4章3. (3)会計監査人および内部監査部門との関係	●			
	3-2②	ポリシー第4章2. (1)取締役会の役割・責務 ポリシー第4章3. (3)会計監査人および内部監査部門との関係	●					
第4章 取締役会等の責務	4-1. 取締役会の役割・責務 (1)	-	ポリシー第4章2. (1)取締役会の役割・責務	●				
		4-1①	ポリシー第4章2. (1)取締役会の役割・責務	●				
		4-1②	ポリシー第2章1. (3)株主との建設的な対話、別添資料①	●				
		4-1③	ポリシー第4章5. (2)社長指名諮問委員会	●				
	4-2. 取締役会の役割・責務 (2)	-	ポリシー第4章2. (1)取締役会の役割・責務 ポリシー第4章5. (3)報酬諮問委員会	●				
		4-2①	ポリシー第4章5. (3)報酬諮問委員会	●				
	4-3. 取締役会の役割・責務 (3)	-	ポリシー第4章5. (1)人事諮問委員会 ポリシー第4章2. (4)内部統制	●				
		4-3①	ポリシー第4章5. (1)人事諮問委員会	●				
		4-3②	ポリシー第4章5. (2)社長指名諮問委員会、コーポレート・ガバナンス報告書	●				
		4-3③	ポリシー第4章5. (2)社長指名諮問委員会、コーポレート・ガバナンス報告書	●				
		4-3④	ポリシー第4章2. (4)内部統制	●				
	4-4. 監査役及び監査役会の役割・責務	-	ポリシー第4章3. (1)監査役会の役割・責務	●				
		4-4①	ポリシー第4章3. (1)監査役会の役割・責務	●				
	4-5. 取締役・監査役等の受託者責任	-	ポリシー第4章6. (1)取締役 ポリシー第4章6. (3)監査役	●				
	4-6. 経営の監督と執行	-	ポリシー第4章2. (2)取締役会の構成	●				
	4-7. 独立社外取締役の役割・責務	-	ポリシー第4章6. (2)独立社外取締役	●				
	4-8. 独立社外取締役の有効な活用	-	ポリシー第4章2. (1)取締役会の役割・責務	●				
		4-8①	ポリシー第4章5. (4)コーポレート・ガバナンス委員会	●				
4-8②		ポリシー第4章2. (2)取締役会の構成	●					
4-9. 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質	-	ポリシー第4章6. (5)独立性要件	●					
4-10. 任意の仕組みの活用	-	ポリシー第4章1. 機関設計	●					
	4-10①	ポリシー第4章2. (2)取締役会の構成	●					

コーポレートガバナンス・コード			オムロン コーポレート・ガバナンス ポリシー等における実施状況の開示場所		実施状況		
基本原則	原則	補充原則			Comply	Explain	
第4章 取締役会等の責務	4-1-1. 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件	-	ポリシー第4章5.(1)人事諮問委員会 ポリシー第4章6.(3)監査役 ポリシー第4章5.(4)コーポレート・ガバナンス委員会	●			
		4-1-1①	ポリシー第4章5.(1)人事諮問委員会 ポリシー第4章6.(1)取締役	●			
		4-1-1②	ポリシー第4章6.(2)独立社外取締役	●			
		4-1-1③	ポリシー第4章5.(4)コーポレート・ガバナンス委員会 コーポレート・ガバナンス報告書等	●			
		4-1-2. 取締役会における審議の活性化	-	ポリシー第4章2.(3)取締役会議長	●		
			4-1-2①	ポリシー第4章6.(6)支援体制	●		
		4-1-3. 情報入手と支援体制	-	ポリシー第4章6.(6)支援体制	●		
			4-1-3①	ポリシー第4章6.(1)取締役 ポリシー第4章6.(2)独立社外取締役 ポリシー第4章6.(3)監査役 ポリシー第4章6.(4)独立社外監査役	●		
				4-1-3②	ポリシー第4章6.(6)支援体制	●	
				4-1-3③	ポリシー第4章3.(1)監査役会の役割・責務 ポリシー第4章3.(3)会計監査人および内部監査部門との関係 ポリシー第4章6.(6)支援体制	●	
				4-1-4. 取締役・監査役のトレーニング	-	ポリシー第4章6.(7)トレーニング方針	●
		4-1-4①	ポリシー第4章6.(7)トレーニング方針	●			
			4-1-4②	ポリシー第4章6.(7)トレーニング方針	●		
			第5章 株主との対話	5-1. 株主との建設的な対話に関する方針	-	ポリシー第2章1.(3)株主との建設的な対話、別添資料①	●
5-1①	ポリシー第2章1.(3)株主との建設的な対話、別添資料①	●					
5-1②	ポリシー第2章1.(3)株主との建設的な対話、別添資料①	●					
5-1③	ポリシー第2章1.(3)株主との建設的な対話、別添資料①	●					
5-2. 経営戦略や経営計画の策定・公表	-	ポリシー第2章1.(3)株主との建設的な対話、別添資料①、統合レポート等		●			

投資家との建設的な対話を充実させていく観点から、下記の諸原則についてはポリシーに加えて実施状況を付記します。

1. CEOの選解任【補充原則4-3②③】

取締役会は、社長CEOの選解任を監督機能上の最重要事項と位置付け、社長CEOの選任に特化した社長指名諮問委員会において毎年社長CEOの評価を行い、その評価に基づいて社長CEOを指名しており、透明性・客観性・適時性を確保しています。

よって、当社においては、毎年、業績等を踏まえた評価に基づき次年度の社長CEOを指名しており、業績等に基づく再任の是非を審議する体制を構築しています。

2. 取締役・執行役員を選解任【原則3-1(iv)】

取締役会は、取締役・執行役員を選解任を監督機能上の重要事項と位置付け、人事諮問委員会において毎年選任基準を踏まえた評価を行い、その評価に基づいて取締役・執行役員を選任しており、透明性・客観性・適時性を確保しています。

よって、当社においては、毎年、業績等を踏まえた評価に基づき次年度の取締役・執行役員を指名しており、業績等に基づく再任の是非を審議する体制を構築しています。

3. 取締役会の実効性に関する評価結果の概要【補充原則4-11③】

1. 取締役会の実効性向上の取り組みの概要

当社は、持続的な企業価値の向上を目的として、取締役会の実効性向上に取り組んでいます。その取り組みは、(1)「取締役会の実効性評価」、(2)「(1)を踏まえた取締役会の運営方針の決定・実行」というサイクルで行っています。

(1)取締役会の実効性評価

取締役会の実効性評価は、独立社外取締役を委員長とし、独立社外取締役と独立社外監査役で構成するコーポレート・ガバナンス委員会が実施しています。評価の方法は以下の通りです。

①取締役および監査役による自己評価を実施します。自己評価は、質問票(無記名)への回答方式で実施します。

②取締役および監査役を対象として、取締役会議長による個別面談を実施し、取締役会の実効性向上に関するヒアリングを行います。

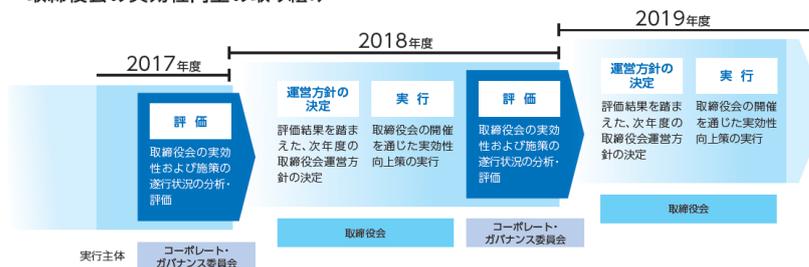
③コーポレート・ガバナンス委員会は、①の自己評価結果および②の取締役会議長のヒアリング結果を分析し、取締役会の実効性評価を実施します。

(2)取締役会運営方針の決定・実行

取締役会は、(1)のコーポレート・ガバナンス委員会による評価結果の報告を受け、次年度の取締役会運営方針を策定・決定し、その方針に基づき取締役会を運営します。

当社は、上記の(1)(2)を年度単位で実行することにより、取締役会の実効性を向上し続けています。

取締役会の実効性向上の取り組み



2. 2018年度取締役会の実効性評価結果の概要

(1)2018年度取締役会運営方針

取締役会は、2017年度取締役会の実効性評価結果を踏まえ、中期経営計画「VG2.0」の達成に向けて、特に以下の3点のテーマについて、監督機能を発揮していくことを掲げました。

- 中期経営戦略における情報システム、品質に関する戦略
- 人財戦略、技術戦略に対する継続的な取り組み
- サステナビリティ重要課題（マテリアリティ）に対する取り組み

(2)2018年度取締役会の実効性評価結果

コーポレート・ガバナンス委員会は、取締役・監査役による自己評価および取締役会議長面談の結果、テーマ選定、議論内容、運営状況等について、いずれも高い評価結果であったことを踏まえ、取締役会が持続的な企業価値の向上に向けて取締役会の実効性を向上し、監督機能を発揮していることを確認しました。

コーポレート・ガバナンス委員会は、取締役会運営方針に掲げた各テーマについて、以下の通り評価しました。

今年度初めてテーマとして選定した中期経営戦略における情報システムおよび品質に関する戦略について、取締役会は現状を把握し、社外取締役・社外監査役からも経験や知見を踏まえた有益な示唆を受け、今後の方向性のコンセンサスが醸成されました。2017年度からの継続テーマである人財戦略および技術戦略について、取締役会は執行が戦略に基づく取り組みを進化させ、着実に進捗・浸透させていることを理解し、多面的な質疑応答を通じて深い議論を行いました。3年目の継続テーマであるサステナビリティ重要課題（マテリアリティ）に対する取り組みについて、取締役会はサステナビリティ重要課題に対する取り組みとエンゲージメント活動が共に進化し、取り組みを推進する仕組みが機能していることを確認しました。

コーポレート・ガバナンス委員会は、取締役会が2018年度取締役会運営方針に基づくテーマについて中長期的な企業価値の向上の観点で議論し、議論を通じて運営方針として掲げたテーマは「人財」「技術」というキーワードで有機的に関連していることを認識できました。

また、取締役会において、取締役・監査役は積極的に発言しており、特に社外取締役・社外監査役は、それぞれの経験や知見を踏まえた意見・提言を行っています。執行は、取締役会の意見・提言を真摯に受け止め、戦略や取り組み等の更なる強化に繋げています。

<各テーマの議論の概要>

情報システムに関する戦略

既存のITシステムの課題を認識し、AI等による技術革新により業務システムが抜本的に変化することを前提として、次期長期ビジョンを見据えた全社ITシステムの方向性を議論しました。

品質に関する戦略

既存のQuality Management System（QMS）の課題を認識し、目指すべきQMSに向けた改善の方向性および改善の要となる人財の育成方針を議論しました。

人財戦略

人財戦略の全体像や主要テーマの進捗を確認し、今後取り組む戦略テーマ（経営を担うリーダー人財・多様な人財・自律型人財の育成等への取り組み）について議論しました。

技術戦略

技術経営を実現するための価値創造、技術創造の戦略、およびそれら戦略を支えるための変革型人財の発掘と育成の取り組みについて議論しました。

サステナビリティ重要課題（マテリアリティ）に対する取り組み

サステナビリティ重要課題の目標達成に向けた取り組みの進捗を確認し、また、新たな社会的課題の解決に向けた目標の設定や取り組みについて議論しました。

3. 2019年度取締役会運営方針

取締役会は、2018年度取締役会の実効性評価結果を踏まえ、2019年度の取締役会運営方針について議論し、決定しました。

中期経営計画「VG2.0」の3年目である2019年度の取締役会は、「VG2.0」の達成、さらに2021年度から始まる次期長期ビジョンを見据えて、監督機能を発揮していきます。

<運営方針に掲げる重点テーマ>

- 次期長期ビジョンを見据えた長期戦略の方向性の確認
- 情報システムおよび品質に関する戦略への継続的な取り組み
- 2019～2020年度の社内外の事業環境変化に対する取り組み

当社は持続的な企業価値の向上を目的として、取締役会の実効性向上に取り組んでまいります。