

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 —

第1章 総則

1. コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方およびポリシー制定の目的
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（以下、本ポリシーという）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

私たちが大切にしている価値観

- ・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」との基本的考え方のもと、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。

2. 制定・改正・廃止
・本ポリシーの制定・改正・廃止は、取締役会の決議を経て行なう。

第2章 ステークホルダーとの関係

1. 株主等との関係
 - (1) 株主総会
株主総会を最高意思決定機関と位置付け、株主の十分な権利行使期間を確保し、株主が適正に権利行使できる環境を整備する。

- ・株主総会を、いわゆる「集中日」の3営業日以上前に開催する。
- ・[株主総会資料](#)においては、図表等の活用を含め平易な説明を行うよう努める。
- ・株主総会開催日の3週間以上前に[アクセス通知\(狭義の招集通知\)](#)を発送する。
- ・[アクセス通知\(狭義の招集通知\)](#)の発送に先立ち、[株主総会資料](#)の内容を、日本語版、英語版ともに、証券取引所、議決権電子行使プラットフォーム、当社ウェブサイト等へ、株主総会開催日の1ヶ月程度前に公表する。
- ・インターネットによる電子行使の導入や議決権電子行使プラットフォームの利用を通じて、株主の議決権行使の利便性を確保する。
- ・信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家等が、株主総会において議決権行使等の株主権の行使をあらかじめ希望する場合は、信託銀行等と協議等を行う。なお、当該機関投資家等が株主総会への傍聴を希望する場合には、あらかじめ所定の手続きを経たうえで、株主総会会場内での傍聴を認めることとする。

(2) 株主の権利の確保

経営のスタンスである「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」に基づき、少数株主および外国人株主を含むすべての株主の権利を実質的に確保する。また、企業価値を高め、利益を適正に株主へ還元し、株主との長期的な信頼確保を目指す。

- ・取締役会は、株主総会における議決権行使結果を真摯に受け止め、反対率が30%を超える場合は、原因の分析等を実施するとともに、株主との対話等を行う。

(3) 株主との建設的な対話

株主との対話を通じ、持続的な企業価値の向上に資するよう努める。また、株主との建設的な対話を促進するための体制整備・取組みに関する基本方針を別途策定し、公表する。

(4) 資本政策の基本的な方針

- ① 株主価値を維持向上するために、投下資本利益率（ROIC）、株主資本利益率（ROE）および1株当たり利益（EPS）の目標水準を考慮した経営を行う。また、経済環境等の急激な変化に備え、金融情勢によらず資金調達が可能で高格付けを維持できる自己資本比率を目標とする。
- ② 支配権の変動や大規模な希釈化をもたらす資本政策については、取締役会において、上記の目標とする投下資本利益率（ROIC）、株主資本利益率（ROE）および1株当たり利益（EPS）等への影響を十分に考慮した上で合理的な判断を行う。
- ③ 大規模な希釈化をもたらす資金調達を実施する場合には、資金使途の内容と回収計画を取締役会において十分に審議のうえ決議するとともに、投資家・株主への説明を行う。

(5) 政策保有株式に関する方針

- ① 持続的な企業価値向上のため、更なる社会的価値創造の協働を目的とする場合に限り株式を保有する。
- ② 政策保有株式については、保有目的および合理性について中長期的な観点から精査し、保有の適否を毎年、取締役会において検証する。保有の適否検証においては、投資先企業との協働の状況、事業への影響、投資先企業のROE、取引による当社利益への寄与度等を考慮する。検証の結果、保有目的および合理性が希薄となった株式については、事業や市場への影響に配慮しつつ売却を進める。
- ③ CFOを委員長とする議決権行使委員会により政策保有株式の議決権行使の判断を行う。議決権行使については、投資先企業の中長期的な企業価値向上の観点から総合的に賛否を判断する。また、必要に応じて投資先企業と対話を行う。

(6) 買収防衛策

- ① 買収防衛策は導入しない。
- ② 取締役会は、株式が公開買付けに付された場合、以下の対応を行う。
 - ・公開買付者等に対し、当社グループの企業価値の向上施策の説明を求める。
 - ・当社グループとしての更なる企業価値向上施策を、株主に対し表明する。

(7) 関連当事者間の取引の防止

- ① 取締役・監査役およびその近親者との取引について、取引の有無に関する調査の確認書を作成し、重要な事実がある場合、取締役会に報告する。
- ② 関連当事者間の取引について、会社法および金融商品取引法その他の適用ある法令ならびに東京証券取引所が定める規則に従って、開示する。

2. 従業員との関係

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す。

- ・人財育成方針、社内環境整備方針に則って、中核人財の多様性(経験・専門知識・知見・ジェンダー・国際性・年代)を確保する。
- ・自己成長を図る従業員への必要な職務能力開発機会を提供する。
- ・企業理念の実践を促進する仕組みとして、世界中の従業員を対象とした社内表彰制度「TOGA (The Omron Global Awards)」を設け、毎年表彰を行う。
- ・役員と従業員の具体的な行動指針として「オムロングループ倫理行動ルール」を周知するとともに、法令遵守の徹底を図る。
- ・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。内部通報窓口は、社内に加えて、社外の弁護士事務所にも設置する。
- ・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。

3. 顧客との関係

企業理念におけるOur Valuesのひとつである「ソーシャルニーズの創造」に基づき、品質第一を基本に、潜在するニーズを感知することにより、社会の課題を解決する商品・サービスを先駆けて提供し、顧客満足の向上に努める。

4. 取引先との関係

法令遵守はもとより、環境・人権等への配慮を含めた統合的なCSR調達をグローバルに推進することで、社会的責任を果たしていく。また、QCDS(Quality, Cost, Delivery, Service)トータルで常にベストな「もの・サービス」をグローバルに調達することにより、価値の高い商品・サービスづくりを行い、顧客満足の向上に努める。

5. 社会との関係

Our Mission (社憲)である「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」に基づき、「企業の公器性」を認識し、事業を通じて社会的課題を解決することを目指す。社会の持続的発展に貢献し続けることが当社の存在価値であり使命であると捉え、よりよい社会の実現を追求し続けていく。

- ・企業理念に基づき、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する。

- ・地域社会、その他ステークホルダーからの問い合わせ窓口を設置し、真摯に対応する。
- ・社会貢献活動に積極的に取り組むとともに、従業員が自発的に社会貢献活動に取り組める環境づくりに努める。

6. 企業年金のアセットオーナーとしての役割発揮

当社は、従業員の退職金制度として、規約型の確定給付企業年金(以下、企業年金という)と、確定拠出制度を採用している。企業年金のアセットオーナーとしての役割発揮に向け、以下の対応を行う。

- ・当社は、企業年金の積立金の運用にあたり、財務・資産運用に関する適切な資質を持った人財を配置し、専門性を担保する。
- ・当社は、財務責任者を企業年金資産運用委員会の委員とする。財務責任者は、企業年金の独立性を前提とした上で、企業年金資産運用委員会において、運用方針の策定・見直し、および運用機関の運用に対する定量面・定性面からの総合的な観点での評価に参画する。
- ・当社は、「日本版スチュワードシップ・コード」の受け入れを表明し、そのコードに則した企業年金の運用を行う。
- ・企業年金の運営・財政・運用状況については、CFOがグローバル理財本部長から報告を受ける。

第3章 情報開示の充実

1. 情報開示の基準

公正かつ透明性の高い経営の実現を目指し、積極的に情報開示を行う。

- ・株主をはじめとするステークホルダーからの情報開示のニーズに応えるため、会社法および金融商品取引法その他の適用ある法令ならびに東京証券取引所が定める規則の遵守はもとより、独自に別途定める社内基準をも遵守して、財務および業務に関する情報を日本語および英語で適時適切に開示する。
- ・個別判断が必要な情報については、異なる部門のメンバーで構成された組織横断的な「情報開示実行委員会」において、多角的な視点から開示すべき情報を確認する。

第4章 コーポレート・ガバナンスの体制

1. 機関設計

会社法上の機関設計として、監査役会設置会社を選択する。また、取締役会の機能を強化するため、社長指名諮問委員会、人事諮問委員会、報酬諮問委員会、コーポレート・ガバナンス委員会を設置し、監査役会設置会社に指名委員会等設置会社の優れた面も取り入れたハイブリッド型の機関設計を構築するとともに機能させる。

2. 取締役会

(1) 取締役会の役割・責務

取締役会は、受託者責任を認識し、適切な権限行使を行い、持続的な企業価値の向上に責任を負う。

- ・取締役会は、上記の責任を果たすため、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て経営の公正性・透明性を確保する。
- ・取締役会は、下記を含む重要な経営ビジョンおよび経営方針について決定し、開示する。
 - －サステナビリティ方針、サステナビリティ重要課題および目標(TCFD等の枠組みに基づく気候変動リスクへの取組み含む)
 - －注カドメインの重要な事業戦略(事業ポートフォリオ含む)
 - －技術戦略・知的財産戦略、人財戦略等
- ・取締役会は、重要な経営ビジョンおよび経営方針について事業環境変化に応じて主体的に重点テーマとして選定し、継続的に監督機能を発揮する。
- ・取締役会は、取締役会の実効性評価を踏まえて、毎年取締役会運営方針および重点テーマを決定し、監督機能を発揮する。
- ・取締役会は、監査役または会計監査人および内部監査部門が不正を発見し指摘した場合や、不備・問題点を指摘した場合は、適時に説明を求める。

(2) 取締役会の構成

- ・監督と執行を分離し、取締役の過半数を、業務執行を行わない取締役によって構成する。
- ・取締役会における独立社外取締役の割合は、3分の1以上とする。
- ・取締役会は、経営ビジョンを実現するために必要な経験・専門知識・知見を備える人財で構成する。
- ・取締役会のスキルマトリックスを開示する。
- ・取締役会の傘下に、監督機能上の最重要事項である社長の選任等に特化した、社長指名諮問委員会を設置する。また、取締役・監査役・上級執行役員の人事に関する人事諮問委員会、取締役・執行役員の報酬に関する報酬諮問委員会を設置する。
- ・社長指名諮問委員会、人事諮問委員会、報酬諮問委員会の委員長はいずれも独立社外取締役とし、委員の過半数を独立社外取締役とする。
- ・社長CEOはいずれの諮問委員会にも属さない。
- ・コーポレート・ガバナンスの向上を目的に、コーポレート・ガバナンス委員会を設置し、委員長および委員は独立社外取締役および独立社外監査役とする。
- ・筆頭独立社外取締役は、コーポレート・ガバナンス委員会の委員長を務める。

(3) 取締役会議長

- ・取締役の監督機能を明確にするため、取締役会議長は代表権を持たない取締役会長が務める。
- ・取締役会長は業務執行を行わない。
- ・取締役会議長は、取締役会の議論が自由闊達で建設的な議論になるよう努める。

(4) 内部統制

取締役会は、適切な統制のもとで迅速な業務執行が行われるようにするため、内部統制システムの整備に関する基本方針を定め、コンプライアンス、財務報告の適正性の確保、リスクマネジメント等のための当社グループの体制構築と運用状況を監督する。

- ・リスクマネジメントやコンプライアンス等に関し、「内部統制システムの整備に関する基本方針」が有効に機能するよう、四半期ごとにその運用状況を取締役に報告する。
- ・財務報告の適正性、法令遵守、業務効率、資産保全の内部統制が有効に機能するよう、内部監査部門を活用し、その運用状況を監督する。□
- ・取締役の競業取引および取締役と会社の取引その他両者の利益が相反する取引については、取締役会の承認事項とする。

3. 監査役会

(1) 監査役会の役割・責務

監査役会は、受託者責任を認識し、持続的な企業価値の向上に向けて企業の健全性を確保し、株主共同の利益のために行動する。

- ・監査役会は、各監査役による監査の実効性を確保するための体制整備に努める。
- ・監査役会は、独立社外取締役および内部監査部門と連携する。
- ・監査役会は、独立社外取締役との意見交換を行い、監査活動を通じて得られた情報の提供を行う。
- ・監査役会は、監査役および会計監査人の選解任や監査報酬に係る権限の行使等の役割を適切に果たす。
- ・監査役会は、株主総会の決議により決定した監査役全員の報酬等の総額の範囲内で、監査役の報酬を協議により決定する。監査役の報酬は、その役割の観点から、基本報酬のみとする。

(2) 監査役会議長

- ・監査役会は、その決議によって監査役の中から議長を定める。
- ・監査役会議長は、監査役会の委嘱を受けた職務を執行する。ただし、各監査役の権限の行使を妨げてはならない。

(3) 会計監査人および内部監査部門との関係

監査役会は、会計監査人および内部監査部門と連携し、十分かつ適正な監査を行うことができる体制を確保する。

- ・監査役会は、会計監査人の評価基準および選任基準を策定し、独立性と専門性について確認する。
- ・監査役会は、会計監査人が会計監査を適正に行うために必要な品質管理の基準を遵守しているかについて、会計監査人に対して説明を求める。
- ・監査役会は、会計監査人および内部監査部門が不正を発見し指摘した場合や、不備・問題点を指摘した場合は、適時に説明を求める。
- ・監査役会は、会計監査人および社長を交えた面談を実施する。
- ・監査役会は、会計監査人および内部監査部門長を交えた定例会議を毎四半期および期末月に実施する。

4. 会計監査人

(1) 会計監査人の役割・責務

会計監査人は、開示情報の信頼性を担保する重要な役割を担い、株主や投資家に対して責務を負う。

- ・会計監査人は、監査役会と連携し、適正な監査を行うことができる体制を確保する。
- ・会計監査人は、独立性と専門性を確保する。
- ・会計監査人は、会計監査を適正に行うために必要な品質管理の基準を遵守する。

5. 諮問委員会等

(1) 社長指名諮問委員会

社長指名諮問委員会は、その規程に基づき、社長候補者の決定に対する透明性・客観性・適時性を高め、取締役会の監督機能の強化を図ることを目的とする。

- ・社長指名諮問委員会は、毎年、社長CEOの評価を行い、次年度の社長CEOを指名する。
 - －再任の場合、業績等を踏まえた社長CEOの評価に基づき次年度の社長CEOを指名し、取締役会に答申する。
 - －交代の場合、後継者計画（サクセッションプラン）等に基づき次年度の社長CEOを指名し、取締役会に答申する。
- ・社長指名諮問委員会は、緊急事態が生じた場合の継承プランおよび後継者計画（サクセッションプラン）について、毎年審議し、取締役会に答申する。
- ・取締役会は、社長指名諮問委員会の答申に基づき、株主総会に付議する取締役選任議案を決定する。

(2) 人事諮問委員会

人事諮問委員会は、その規程に基づき、取締役・監査役・執行役員の候補者の決定に対する透明性・客観性・適時性を高め、取締役会の監督機能の強化を図ることを目的とする。

- ・人事諮問委員会は、取締役・監査役・執行役員の選任基準について、審議のうえ定める。
- ・人事諮問委員会は、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・執行役員の多様化(経験・専門知識・知見・ジェンダー・国際性・年代)に努める。
- ・人事諮問委員会は、取締役会議長による各取締役との面談の報告を受け、各取締役の評価を行う。
- ・人事諮問委員会は、取締役については取締役会議長より、監査役については、監査役会の委託を受けた取締役会議長より、上級執行役員については社長より諮問を受け、人事諮問委員会が定めた選任基準に基づき、企業理念の実践度や業績達成度等を踏まえ、取締役・監査役・上級執行役員の人事について審議し、取締役会に答申する。
- ・人事諮問委員会は、経営陣幹部(CFO・CTO等)の後継者計画を確認する。
- ・取締役会は、人事諮問委員会の答申に基づき、株主総会に付議する取締役選任議案を決定する。
- ・取締役会は、人事諮問委員会の答申に基づき、監査役会の同意を経て、株主総会に付議する監査役選任議案を決定する。
- ・取締役・監査役の選任にあたっては、株主総会の選任議案に、個々の略歴（取締役については当社における地位および担当を含む）、選任理由ならびに重要な兼職の状況等を記載し説明する。

(3) 報酬諮問委員会

報酬諮問委員会は、その規程に基づき、取締役・執行役員の報酬の決定に対する透明性と客観性を高め、取締役会の監督機能の強化を図ることを目的とする。

- ・報酬諮問委員会は、「取締役報酬の方針」について審議し、取締役会に答申する。取締役会は、この答申に基づき、「取締役報酬の方針」を決定する。
- ・報酬諮問委員会は、「執行役員報酬の方針」について審議する。
- ・報酬諮問委員会は、取締役については取締役会議長より、執行役員については社長より諮問を受け、上記各方針に基づき、取締役・執行役員の報酬構成および報酬構成比率、基本報酬の水準ならびに業績連動報酬の業績指標および評価方法について、審議する。
- ・上記審議に基づく取締役の報酬は、以下のとおりとする。
 - －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。

- －基本報酬に対する業績連動報酬の報酬構成比率は、役割に応じて決定する。
- －独立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。
- －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し毎月支給する。
- －業績連動報酬は、短期業績連動報酬と中長期業績連動報酬で構成する。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事業年度終了後に一括支給する。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。株式報酬の業績連動部分は中期経営計画終了後に、非業績連動部分は退任後に支給する。
- －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。
- ・取締役会は、報酬諮問委員会の答申に基づき、株主総会の決議により決定した取締役全員の報酬等の総額の範囲内で、各取締役の報酬の額を決定する。

(4) コーポレート・ガバナンス委員会

コーポレート・ガバナンス委員会は、その規程に基づき、すべてのステークホルダーの立場を踏まえ、経営の透明性・公正性を高め、コーポレート・ガバナンスの継続的な充実を図ることを目的とする。

- ・コーポレート・ガバナンス委員会は、取締役会の構成や運営、実効性等について評価し、取締役会に報告する。
- ・コーポレート・ガバナンス委員会は、「社外役員の独立性要件」を策定し、取締役会に答申する。
- ・コーポレート・ガバナンス委員会は、上記以外のコーポレート・ガバナンスに関する事項について、取締役会もしくは取締役会議長より諮問を受け、取締役会に答申する。

6. 取締役および監査役

(1) 取締役

取締役は、受託者責任を認識し、持続的な企業価値の向上に向けて、取締役としての職務を執行する。

- ・取締役は、常に企業理念の実践を心がけ、取締役としての必要な見識、高い倫理観、公正さ、誠実さを有する。
- ・取締役は、その職務を執行するために十分な情報を収集するとともに、取締役会において、それぞれの価値観、倫理観、経験および知見に基づき、積極的に発言し、自由闊達で建設的な議論を行う。
- ・取締役は、役割、責務を適切に果たすために必要となる知識の習得、研鑽に努める。

(2) 独立社外取締役

独立社外取締役は、その独立性の立場を踏まえ、執行の監督機能、助言機能、利益相反の監督機能を果たすとともに、ステークホルダーの意見を取締役会に反映する。

- ・独立社外取締役は、監査役会と当社の経営について意見交換を行う。
- ・独立社外取締役は、その役割を果たすために、必要に応じて、当社に対し情報提供を求める。
- ・独立社外取締役の兼職の状況は、コーポレート・ガバナンス報告書ならびに株主総会の[参考書類](#)
[および事業報告](#)に記載する。

(3) 監査役

監査役は、受託者責任を認識し、持続的な企業価値の向上に向けて企業の健全性を確保し、監査

役としての職務を執行する。

- ・監査役は、常に企業理念の実践を心がけ、監査役としての必要な見識、高い倫理観、公正さ、誠実さを有し、また、法律、財務および会計、経営等の専門的知見を有する。
- ・監査役は、法令に基づき、業務監査および会計監査を行う。
- ・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う。
- ・監査役は、取締役会の意思決定および内部統制システムの構築と運用状況を監視し検証する。
- ・監査役は、その役割・責務を適切に果たすために必要となる知識の習得、研鑽に努める。
- ・常勤監査役は、常勤者としての特性を踏まえ、法令に基づく調査権限を行使することを含め、積極的に監査環境の整備に努めるとともに、社内の重要な会議への出席や国内海外子会社への往査を通して、社内の情報の収集に努める。
- ・常勤監査役は、その職務の執行にあたり知り得た情報を、他の監査役と共有する。

(4) 独立社外監査役

独立社外監査役は、その独立性の立場を踏まえ、社長および取締役会に対し適切に意見を述べる。

- ・独立社外監査役は、法令に基づく調査権限を行使することを含め、積極的に監査環境の整備に努める。
- ・独立社外監査役の兼職の状況は、コーポレート・ガバナンス報告書 [ならびに](#) 株主総会の [参考書類および事業報告](#) に記載する。

(5) 独立性要件

- ・会社法上の要件に加え独自の「社外役員の独立性要件」を策定し、この独立性要件を基準に独立社外取締役および独立社外監査役を選任する。
- ・「社外役員の独立性要件」はコーポレート・ガバナンス委員会の審議、答申を受けて取締役会で策定し、コーポレート・ガバナンス報告書、株主総会参考書類等で公表する。

(6) 支援体制

- ① 取締役が取締役会で十分な議論が可能となるよう、取締役会事務局を設置し以下の通り運営する。
 - ・取締役会の年間スケジュールを作成し、審議事項の年間計画を立てる。
 - ・取締役会において十分な議論ができる適切な審議時間を設定する。
 - ・取締役会開催日の4日前までに、審議事項に関する資料を配布する。
 - ・上記に限らず、取締役会事務局は、独立社外取締役を含む取締役が意思決定に必要な情報を随時提供する。
- ② 監査役の職務の補助、その他監査役の活動を支援するべく、専任者で構成する監査役会事務局を設置する。
 - ・監査役会事務局の業務執行者からの独立性確保に努め、監査役会事務局は、監査役の指揮命令下で職務を執行する。
- ③ 内部監査部門その他執行機関は、取締役および監査役の職務の執行に必要な情報提供を求められた場合、積極的に提供する。

④ 取締役および監査役の職務の執行に必要と認められる予算を確保する。

(7) トレーニング方針

取締役および監査役がその役割・責務を適切に果たすために必要なトレーニングおよび情報提供を適宜実施する。

- ・取締役または監査役が新たに就任する際は、法律やコーポレート・ガバナンスに関する専門家による講義や研修を行い、就任後も法改正や経営課題に関する研修を継続的に実施する。
- ・上記に加えて、独立社外取締役および独立社外監査役が新たに就任する際は、当社の事業内容の説明や主要拠点等の視察を実施する。
- ・取締役会は、毎年各事業の事業戦略等について、説明の機会を設ける。
- ・独立社外取締役および独立社外監査役に対し、当社の事業課題等について、必要な情報提供を行う。

以上

2015年 6月23日制定

2016年 3月29日改定実施

2017年 4月 1日改定実施

2017年 6月22日改定実施

2018年11月27日改定実施

2021年 2月25日改定実施

2021年10月28日改定実施

[2023年 4月26日改定実施](#)

別添資料①

＜株主との建設的な対話に関する基本方針＞

- ・株主を含む投資家との良好な関係構築に向けた対話をIR活動を通じて積極的に行う。また、株主構成の把握に努め、能動的なIR活動を実施する。
- ・株主との対話は、IR担当部門が担い、社長が統括する。株主から個別の要望がある場合には、必要に応じて社長、取締役（社外取締役を含む）、監査役（社外監査役を含む）および執行役員が面談に臨む。
- ・株主からの対話を合理的にかつ円滑に行うために、IR担当部門が中心となり、関連部門と連携をとる。
- ・機関投資家に対しては、中長期の経営ビジョン、決算、個別事業等の説明会を実施する。個人投資家に対しては、証券取引所や証券会社等が主催するIRイベントにおいて、説明会を実施する。加えて、株主総会後に別途株主との対話の場を設定する。
- ・決算説明会の説明資料、動画等は、当社ウェブサイト公表する。
- ・経営戦略や経営計画の策定・公表に当たっては、自社の資本コストを的確に把握した上で、収益計画、資本政策の基本的な方針を示す。また、その具体的な内容を公表する。
- ・公表にあたっては、以下を含む目標を提示する。
 - －長期経営ビジョンおよび中期経営計画については、定性、定量目標(売上、営業利益、ROIC等)および目標達成に向けた経営資源の配分も含めた戦略の骨子
 - －短期経営計画については、業績目標(売上、営業利益、ROIC等)とその実現に向けた戦略の骨子
- ・投資家との対話を通じて得られた意見や質問等は、四半期ごとに以下のとおり適時報告し、示唆に富む指摘を経営に反映することにより企業価値の持続的な向上に生かす。
 - －社長の活動報告として取締役会へ報告
 - －投資家意見・質問サマリー・IR決算説明会結果報告として取締役・監査役および執行役員へ報告
- ・インサイダー情報の管理については、別途ディスクロージャーポリシーを定め、フェアディスクロージャーを、徹底し適切に対応する。

以上

＜社外役員の独立性要件＞

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。

以上