

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】 更新

・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。

(2025年7月1日更新)

URL: <https://www.omron.com/jp/ja/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、「コーポレートガバナンス・コード実施状況表」(P20)をご参照ください。

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

記載内容	取組みの開示(アップデート)
英文開示の有無	有り

・2023年3月31日付 東京証券取引所からの開示要請である「資本コストや株価を意識した経営の実施状況」および「株主との対話の実施状況」については、それぞれ以下のWEBサイトにて開示しております。

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

URL: https://www.omron.com/jp/ja/integrated_report/vision/cfo/

【株主との対話の実施状況】

URL: <https://www.omron.com/jp/ja/sustainability/stakeholders/stockholder/>

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)	44,479,100	22.54
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	19,621,500	9.94
株式会社京都銀行	7,069,265	3.58
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505103	5,558,379	2.82
MOXLEY AND CO LLC	5,094,945	2.58
JAPAN ACTIVATION CAPITAL I L.P.	4,385,900	2.22
オムロン従業員持株会	3,851,119	1.95
日本生命保険相互会社	3,639,801	1.84
JAPAN ACTIVATION CAPITAL II L.P.	3,387,900	1.72
JP MORGAN CHASE BANK 385781	2,795,861	1.42

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. 大株主の状況は、2025年9月30日時点のものです。
2. 持株比率は自己株式を控除して計算しています。
3. 当社は、自己株式8,879千株(発行済株式総数に対する割合4.31%)を保有していますが、上記大株主から除外しています。
4. 2025年7月22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、2025年7月14日現在の同社グループ3社が保有する当社株式は8,645千株(発行済株式総数に対する割合4.19%)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. 2025年9月3日付で、野村アセットマネジメント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、2025年8月29日現在の同社グループ2社が保有する当社株式は15,898千株(発行済株式総数に対する割合7.71%)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。
6. 2025年9月3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、2025年8月29日現在の同社グループ6社が保有する当社株式は10,917千株(発行済株式総数に対する割合5.29%)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。
7. 2025年9月19日付で、三井住友トラストアセットマネジメント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、2025年9月15日現在の同社グループ2社が保有する当社株式は16,747千株(発行済株式総数に対する割合8.12%)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 プライム

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うる特別な事情

当社は上場子会社として株式会社JMDC(以下、JMDC)を有しています。当社のグループ経営に関する考え方および方針とともに上場子会社を有する意義等について以下のとおり説明します。

【グループ経営に関する考え方および方針】

当社の存在意義は、「事業を通じて社会価値を創出し、社会の発展に貢献し続けること」です。社会価値の創出に向けて、長期ビジョンShaping the Future 2030(以下、SF2030)において以下の通り方針を設定しています。

- ・オムロンが捉える社会課題を「カーボンニュートラルの実現」「デジタル化社会の実現」「健康寿命の延伸」とする。
- ・3つの社会的課題を解決するために5つの事業ドメイン「インダストリアルオートメーション」「ヘルスケアソリューション」「ソーシャルソリューション」「デバイス&モジュールソリューション」「データソリューション」を設定する。
- ・提供価値の形態を「モノ」から「モノとサービス」に進化させる。

SF2030の達成に向けて各ドメインにおいて事業の成長力を高め、持続的な企業価値の向上を実現します。

【上場子会社を有する意義】

当社連結子会社のうち、JMDCは東京証券取引所に上場しています。JMDCは、レセプト・健診データを中心としたヘルスケアデータを保有するデータプラットフォームであり、「ヘルスビッグデータ」「遠隔医療」の2事業を展開しています。当社はSF2030の達成に向けて、JMDCを連結子会社化しました。保有する意義は以下の通りです。

- ・ヘルスケアソリューションドメインにおけるデータソリューション事業の追加と拡大。
- ・JMDCのケイパビリティの活用によるインダストリアルオートメーションドメインおよびソーシャルソリューションドメインでのデータソリューション事業の拡大。
- ・上記取組みを通じた企業価値の拡大。

【上場子会社のガバナンス体制の実効性確保に関する方策】

当社は、JMDCの企業文化および経営の独立性を最大限尊重することを資本業務提携契約において合意しており、JMDCの持続的成長を実現するガバナンス体制を構築します。その上で、両社の企業価値棄損を回避する体制を確保します。

【当社の考え方】

- ・JMDCの独立性を担保するとともに、取締役による監視・監督と執行側での業務提携の推進によりJMDC事業計画達成を支援する。
- ・JMDCの戦略・事業計画や進捗と課題について、JMDCは当社取締役会で報告する。
- ・当社の内部統制システムにおける、当社固有の方針・規程はJMDCグループ企業に適用しない。
- ・J-SOX監査および内部監査の仕組みと実施結果を把握し、必要に応じて、共同での内部統制監査を実施する。
- ・JMDCが実施する資金調達やM&Aにより、当社連結子会社から外れる希釈化が生じる場合は、当社に追加取得の機会を提供する。

【JMDCガバナンス体制】

- ・JMDCは監査等委員会設置会社であり、9名の取締役のうち過半数の5名を独立社外取締役で構成。取締役会の任意の諮問機関として指名報酬委員会を設置している。
- ・支配株主との利益が相反する重要な取引・行為が発生する場合は、独立社外取締役を含む独立性を有する者で構成された特別委員会を設置し、審議、検討する。

【グループ経営に関する考え方および方針として記載されるべき内容に関連した契約】

当社とJMDCは資本業務提携契約を締結し、以下について合意しています。

- ・JMDCの企業文化および経営の独立性を最大限尊重すること。
- ・当社はJMDCの指名・報酬委員会に対し、業務執行取締役でない取締役候補者1名を推薦することができ、JMDCの指名・報酬委員会は、当社指名取締役を取締役候補者として指名すること。

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
上釜 健宏	他の会社の出身者											
小林 いずみ	他の会社の出身者											
鈴木 善久	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f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
----	------	--------------	-------

上釜 健宏	○	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、「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。) 上釜健宏氏は、TDK株式会社の代表取締役社長を務めていましたが、2016年6月に退任しております。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、2024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ん。 < 重要な兼職の状況 > ・コンテンツ・アンブレックス・テクノロジー・ジャパン株式会社 Chief Consultant ・コクヨ株式会社 社外取締役 ・日本板硝子株式会社 社外取締役	< 社外取締役として選任している理由 > 独立社外取締役 上釜健宏氏は、グローバルに事業を展開する企業の経営に携わり、豊富な経営実績とイノベーション・技術・DX・ITに関する高い見識を有しており、社外取締役として長期ビジョンSF2030の実現およびおよび構造改革プログラムNEXT2025の完遂に向けて、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、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長および人事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。 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ことを期待し、社外取締役として選任しています。 < 独立役員に指定した理由 > 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。 < 独立役員の指定プロセス > 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、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。
小林 いずみ	○	小林いずみ氏は、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、「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。) < 重要な兼職の状況 > ・富士通株式会社 社外取締役	< 社外取締役として選任している理由 > 独立社外取締役 小林いずみ氏は、民間金融機関および国際開発金融機関の代表として培われた豊富な経験と国際的な見識を有するとともに、サステナビリティ・ESG・ダイバーシティにも精通しており、社外取締役として長期ビジョンSF2030の実現および構造改革プログラムNEXT2025の完遂に向けて、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、人事諮問委員会の委員長、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ことを期待し、社外取締役として選任しています。 < 独立役員に指定した理由 > 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。 < 独立役員の指定プロセス > 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、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。

鈴木 善久	○	鈴木善久氏は、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、「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。） 鈴木善久氏は、伊藤忠商事株式会社の理事であり、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、2024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ん。 < 重要な兼職の状況 > ・伊藤忠商事株式会社 理事 ・協和キリン株式会社 社外取締役 ・JFEホールディングス株式会社 社外取締役	< 社外取締役として選任している理由 > 独立社外取締役 鈴木善久氏は、グローバルに事業を展開する総合商社の経営に携わり、国際的で豊富な経営実績とイノベーション・技術・DX・ITに関する高い見識を有しており、社外取締役として長期ビジョンSF2030の実現および構造改革プログラムNEXT2025の完遂に向けて、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および社長指名諮問委員会、人事諮問委員会、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ことを期待し、社外取締役として選任しています。 < 独立役員に指定した理由 > 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。 < 独立役員の指定プロセス > 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、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。
-------	---	---	---

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	あり
----------------------------	----

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）
指名委員会に相当する任意の委員会	人事諮問委員会	5	0	2	3	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	報酬諮問委員会	5	0	2	3	0	0	社外取締役

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】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役員数	5 名
監査役員数	4 名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	2 名
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
三浦 洋	公認会計士													
市毛 由美子	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) 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
三浦 洋	○	三浦洋氏は、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、「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。) なお、三浦洋氏は、あずさ監査法人専務理事を務めていましたが、2021年6月に退任しております。当社グループとあずさ監査法人の間には、業務委託契約等の取引額の割合は、当社グループの連結売上高およびあずさ監査法人の総収入のそれぞれ1%未満であり、同氏の独立性に問題はありません。 < 重要な兼職の状況 > ・公認会計士三浦洋国際マネジメント事務所 所長 ・オリックス不動産投資法人 執行役員 ・株式会社MonotaRO 社外取締役 ・トヨタ紡織株式会社 社外監査役	< 社外監査役として選任している理由 > 独立社外監査役 三浦洋氏は、公認会計士として監査法人で長年に渡り国内外での国際業務経験があり、財務および会計に関する相当程度の知見を有し、IFRSを含む国際的会計基準に関する専門性およびガバナンス・リスクマネジメントに関する高い見識を有しています。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、独立社外監査役として選任しています。 < 独立役員に指定した理由 > 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。 < 独立役員の指定プロセス > 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」を策定しています。この独立性要件を基準に選任し、社外取締役を委員長とする人事諮問委員会への諮問(監査役会から委託を受けた取締役会議長より諮問)・答申を経て、取締役会で決議しています。

市毛 由美子	○	市毛由美子氏は、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、「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。) < 重要な兼職の状況 > ・のぞみ総合法律事務所 パートナー ・アスクル株式会社 社外取締役 ・出光興産株式会社 社外監査役 ・Astemo株式会社 社外取締役	< 社外監査役として選任している理由 > 独立社外監査役市毛由美子氏は、企業内弁護士を経て、弁護士としてグループガバナンスを含むコーポレート・ガバナンス、コンプライアンス、ダイバーシティ、知的財産等の分野における高い知見と実務経験を有しています。これまでに上場企業を含む複数の社外取締役・社外監査役、また弁護士会および弁護士連合会や公益法人の要職を歴任しています。これらの実績と豊富な経験に基づき、社外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います。 < 独立役員に指定した理由 > 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。 < 独立役員の指定プロセス > 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」を策定しています。この独立性要件を基準に選任し、社外取締役を委員長とする人事諮問委員会への諮問(監査役会から委託を受けた取締役会議長より諮問)・答申を経て、取締役会で決議しています。
--------	---	--	---

【独立役員関係】

独立役員の人数	5 名
---------	-----

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、社外役員と非業務執行社内取締役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%のいずれかが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

更新

■ 第88期(2024年4月1日から2025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 (株式報酬)	報酬等の総額
取締役 (うち社外取締役)	8名 (3名)	340 (56)	301 (-)	201 (-)	842 (56)
監査役 (うち社外監査役)	5名 (3名)	105 (36)	- (-)	- (-)	105 (36)
合計 (うち社外役員)	13名 (6名)	445 (92)	301 (-)	201 (-)	947 (92)

(注)

- 2024年6月20日開催の第87期定時株主総会終結の時をもって退任した監査役1名に支給した報酬等を含んでいます。
- 取締役の基本報酬総額の上限は、月額3,500万円(2000年6月27日 第63期定時株主総会決議、当該決議に係る取締役の員数は7名)です。各取締役の基本報酬の額は、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しています。
- 監査役の基本報酬総額の上限は、月額1,100万円(2018年6月19日 第81期定時株主総会決議、当該決議に係る監査役の員数は4名)です。監査役の基本報酬の額は、監査役会における監査役の協議により決定しています。
- 取締役の賞与総額の上限は、年額6億円(2018年6月19日 第81期定時株主総会決議、当該決議に係る取締役の員数は5名)です。各取締役の賞与の額は、第88期(2025年3月期)の営業利益、当期純利益、ROICの目標および実績を基に算定し、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。

5. 株式報酬は、2021年6月24日開催の第84期定時株主総会において、2021年度から2024年度までの4事業年度において当社が拠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。当該決議に係る取締役の員数は5名です。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、あらかじ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あり、最終的な付与ポイント数の算定および実際の交付等は、2021年度から2024年度までの対象期間終了後に行われますが、上記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。各取締役の株式報酬の額は、2021年度から2024年度までの財務目標評価(EPS、ROE)、サステナビリティ評価(温室効果ガス排出量の削減、エンゲージメントサーベイにおけるSustainable Engagement Index(SEI)のスコア、Dow Jones Sustainability Indices)の目標および実績、ならびに企業価値評価(相対TSR)を基に算定し、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されます。各指標の実績について、財務目標評価(EPS、ROE)については、連結業績推移グラフ(第88期定時株主総会招集ご通知B-15ページ)をご参照ください。企業価値評価については、相対TSR(目標:100% / 実績:36.3%)ならびにサステナビリティ評価については、温室効果ガス排出量の削減(目標:▲53% / 実績:▲74%)、エンゲージメントサーベイにおけるSustainable Engagement Index(SEI)のスコア(目標:70点 / 実績:69.5点)およびDJSI Worldの構成銘柄に選定(4年連続選定)されたことに基づき評価しています。
6. 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ありません。

* 上記は、「第88期定時株主総会招集ご通知」にも記載しており、当社ウェブサイトに掲載しています。
https://www.omron.com/jp/ja/ir/kabunushi/soukai/pdfs/shoshu_88th.pdf

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無 **更新**

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

- ・企業理念を実践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。
- ・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。
- ・社外取締役の報酬は、その役割と独立性の観点から、基本報酬と業績に連動しない株式報酬で構成する。

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し毎月支給する。

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、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。

5) 報酬ガバナンス

- ・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は、報酬諮問委員会の審議、答申を踏まえ決定する。
- ・各取締役の報酬の額は、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]

取締役報酬制度の概要は、当社ウェブサイトに掲載しています。

<https://www.omron.com/jp/ja/about/corporate/governance/compensation/>

[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し毎月支給する。

4) 報酬ガバナンス

- ・各監査役の報酬の額は、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。

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) 更新

(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、「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) (2025年6月24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・執行役員の多様化に努めます。

(2) 監査役の機能強化に向けた取組状況

【監査役監査体制】

- 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の「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】

- ・社外監査役三浦洋氏は、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】

- 「会社との関係(2)」および「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いており、上釜健宏氏、小林いずみ氏、鈴木善久氏、三浦洋氏、市毛由美子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。社長指名諮問委員会、人事諮問委員会、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、委員長は独立社外取締役とし、委員を独立社外取締役および独立社外監査役ならびに非業務執行社内取締役としております。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3週間以上前に発送しています。 なお、株主総会開催日の1ヵ月以上前に、東京証券取引所、ICJ、当社ウェブサイト株主総会資料の電子提供措置をとっています。

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(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。

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(電話説明会などは除く)。 国内機関投資家の定期的な個別訪問・来社・電話およびWEBによる面談に対応しています。 証券会社主催のカンファレンスに年数回参加しています。	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に行う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・電話およびWEBによる面談に対応しています。 証券会社主催のカンファレンスに年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: グローバル戦略本部 担当役員: 執行役員専務 CFO 兼 グローバル戦略本部長 竹田 誠治	

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
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	「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。 『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。』 ・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。

< サステナビリティ重要課題(マテリアリティ) >

当社は、2022年4月から長期ビジョン「Shaping the Future 2030(SF2030)～人が生きるオートメーションで、ソーシャルニーズを創造し続ける」をスタートし、事業を通じて社会価値と経済価値の創出に取り組むことで企業価値の最大化を目指します。その実現に向けて、5つのサステナビリティ重要課題を特定して中長期目標を設定しました。

5つのサステナビリティ重要課題(マテリアリティ)：

1. 事業を通じた社会的課題の解決
2. ソーシャルニーズ創造力の最大化
3. 価値創造にチャレンジする多様な人財づくり
4. 脱炭素・環境負荷低減の実現
5. バリューチェーンにおける人権の尊重

取締役会は、当社のコーポレート・ガバナンスポリシーに従い、すべてのサステナビリティ重要課題及び中長期目標に対して決議を行い、その執行状況について監視・監督しています。

・オムロン コーポレート・ガバナンスポリシー(2025年7月1日更新)

<https://www.omron.com/jp/ja/about/corporate/governance/policy/>

・サステナビリティ重要課題(マテリアリティ)の中長期目標

https://www.omron.com/jp/ja/sustainability/omron_csr/sustainability_management/

< オムロン環境方針・オムロン人権方針 >

長期ビジョンSF2030のスタートに先立ち、今後の国際社会の要請や期待を捉えながらサステナビリティ課題を解決し目標達成するための重要な指針として、2022年3月1日に「オムロン環境方針」・「オムロン人権方針」を取締役会で決議し、制定しました。今後は、この2つの方針に基づき、バリューチェーン全体での脱炭素・環境負荷の低減の取組み、また、国際基準に沿った人権デューデリジェンスの実施や人権救済メカニズムの構築などにより持続可能な社会づくりへ貢献し、企業価値の向上に努めてまいります。

・オムロン環境方針：

<https://www.omron.com/jp/ja/sustainability/enviro/management/vision/>

・オムロン人権方針：

<https://www.omron.com/jp/ja/sustainability/social/human-rights/>

< 脱炭素・環境負荷低減の実現 >

当社は、「カーボンニュートラル社会の実現」に向け、2018年7月に、2050年にScope1・2(1)について温室効果ガス排出量ゼロを目指す「オムロン カーボンゼロ」を設定しました。SF2030の目標として、2030年までにScope1・2で65%削減、さらにScope3カテゴリー11(2)で18%(いずれも2016年度比)という目標を掲げ、温室効果ガス排出量削減を実行しています。これらの目標は、科学的根拠に基づいた目標と認められ、2022年5月に国際的なイニシアチプであるSBTi(3)の認定を取得しています。

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組みを進め、2021年度には主要事業のシナリオ分析を行い、2022年度にTCFDの枠組みに沿って、気候変動による当社の事業への影響について有価証券報告書や統合レポート等で情報を開示しました。今後も気候変動による事業機会とリスクの財務影響を見直しを行います。

2022年11月には、国内製造業で初めてEP100(4)に加盟し、制御機器事業とヘルスケア事業のすべての生産拠点において2040年までに1ギガワット時(GWh)当たりの売上高比率である「エネルギー生産性」を2016年比で倍増させることを目標として宣言しました。現在、血圧計や体温計の国内生産拠点である松阪事業所では、制御機器事業とヘルスケア事業が連携し、エネルギー消費量を減らしながら生産量を倍増する仕組みづくりに取り組んでいます。取組みを通じて得たノウハウを自社だけでなくとどまらず世の中に提供していくことで、製造業および社会の脱炭素化に貢献していきます。

2024年度は以下の取組みを実施しました。

- ・Scope1・2において2016年度比で74%削減
- ・国内全75拠点のカーボンゼロを実現
- ・各事業において、省エネ性の高い製品や小型・軽量化を実現した製品の開発を進めるとともに、当該製品群のラインアップ拡充を推進

- 1 Scope1・2：自社領域から直接的・間接的に排出される温室効果ガス
- 2 Scope3カテゴリー11：Scope3は自社のバリューチェーンからの温室効果ガスの排出。そのうち、カテゴリー11は製造・販売した製品・サービス等の使用に伴う排出
- 3 SBTi：Science Based Targets Initiative：科学的根拠に基づいた温室効果ガス削減の中長期目標設定を推奨している国際的イニシアチプ
- 4 EP100：“100% Energy Productivity”の略称。イギリスに本部を置く国際環境NPO法人「The Climate Group」が主催し、事業活動におけるエネルギー生産性を倍増させること(省エネ効率を50%改善等)を目標に掲げる企業が参加する国際企業イニシアチプ

< バリューチェーンにおける人権の尊重 >

当社は2030年までに国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」(UNGPs)に沿って自社のみならずバリューチェーンで働く人々の人権の尊重に対して影響力を発揮し、人権侵害を許さない、発生させない風土と仕組みが形成されている状態を目指します。具体的には以下の取組みを実施しています。

- ・人権影響評価を通じて、当社における潜在的な人権課題の特定
- ・当社の生産拠点におけるRBA(5)基準でのセルフアセスメント、および第三者監査の実施
- ・当社の仕入先様に対して、人権や環境への配慮などを含めた「サステナブル調達ガイドライン」の理解と実践の要求、および人権侵害リスクのセルフチェックの要求
- ・当社の製品、サービスに利用するAIによる人権侵害を発生させないためのAI方針の策定
- ・当社従業員だけでなく仕入先様からも人権侵害に係る苦情を受付できるよう内部通報制度である「コンプライアンス・ホットライン」を設置し、その他のあらゆるステークホルダーの皆様に対してJaCER (6)を活用した窓口を公開

5 RBA: Responsible Business Allianceの略称。グローバルサプライチェーンにおける企業の社会的責任を推進する世界最大の企業同盟

6 JaCER: ビジネスと人権対話救済機構(Japan Center for Engagement and Remedy on Business and Human Rights)の略称。UNGPsに準拠した非司法的な苦情処理プラットフォーム、およびそれを提供する組織

< サステナビリティに関する担当取締役、推進委員会、および専門部署の設置 >

取締役会によるサステナビリティ取り組みに関する監視・監督を強化するため、環境、人権担当の取締役を任命するとともに、業務執行として責任を持つサステナビリティ推進担当の執行役員を設置し、当社グループ全体のサステナビリティにおけるガバナンスの強化を図っています。

加えて、サステナビリティ推進担当執行役員を議長とするサステナビリティ推進委員会を設置し、サステナビリティ重要課題の事業実装に向けた議論や意思決定、年度計画の進捗モニタリングを行っています。なお、サステナビリティ推進委員会には環境・人権それぞれの担当取締役もオブザーバーとして出席しています。

また、サステナビリティのさらなる事業実装強化のため、これまで取締役会傘下にあった「サステナビリティ推進室」を2024年度に発展的に解消し、グローバルコーポレートコミュニケーション&エンゲージメント本部の傘下に執行部門として「サステナビリティ統括部」を設置しています。

このようなサステナビリティ推進活動の内容を定期的に取り締役に報告し、グループ全体でのさらなるガバナンスの強化を図っています。

< 参考URL >

当社のサステナビリティに関する情報は以下のサイトをご覧ください。

- ・当社ホームページのサステナビリティTOPページ

<https://www.omron.com/jp/ja/sustainability/>

- ・有価証券報告書

<https://www.omron.com/jp/ja/ir/irlib/yukahoukoku.html>

- ・統合レポート

https://www.omron.com/jp/ja/integrated_report/

- ・気候関連情報開示

https://www.omron.com/jp/ja/sustainability/enviro/climate_change/disclosures/

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

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」とこと同義と捉え、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。

その他

< 中核人材の登用等における多様性の確保について >

- ・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材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。
- ・女性管理職の登用状況、外国籍人材・キャリア人材の採用と登用状況については、以下のサイトをご覧ください。【2025年6月25日更新】
<https://www.omron.com/jp/ja/sustainability/social/talent-attraction/>

< 健康経営 について >

オムロンは、社員の将来にわたる健康リスクの低減とパフォーマンスの最大化を目指して、2017年度に「健康経営宣言」を制定し、経営トップがリーダーとなって健康経営を推進しています。

経営課題の解決につながる健康課題を特定し、具体的な取り組みに落とし込むため、健康経営戦略マップ「オムロン健康経営の逆ツリー」を作成し、健康経営と人的資本に関する経営指標との結びつきを可視化しています。健康経営のKGIである「アブセンティーズム」と「プレゼンティーズム」の改善には、社員が自身の能力発揮の基盤となる健康管理に責任を持ち、心身の不調を軽減するセルフケアを実践し続けることが重要であるため、それらを支援する体制を整えています。

また、当社グループの株式会社JMDCが保有するレセプトデータおよび健診データの匿名加工データから社員の生活習慣病リスクを類型化した「健康課題マップ」は、健康に関するハイリスク層の特定と重点施策の検討に効果を発揮しています。

さらに、オムロンが代表幹事を務める「健康経営アライアンス」でのノウハウの共有や企業間協働をつうじて、社会課題である健康寿命の延伸に取り組んでいます。

オムロンのこのような取り組みが評価され、経済産業省と日本健康会議が共同で選定する「健康経営優良法人2024（ホワイト500）」に8年連続（2017～2024）で選定されました。

「健康経営」は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。

「健康課題マップ」は株式会社JMDCの登録商標です。

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。ただし、上場子会社については、その企業文化と経営の独立性を尊重し、同社の取締役会決議に基づく独自の内部統制システムの整備を認めたとうえで、その運用状況について、当社グループの内部統制システムの基本方針に準じて、そのモニタリングを行う。

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・従業員の具体的な行動指針を示したものととして周知し、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) 監査役は、取締役の職務を補助するため、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) その他監査役は、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. 買収への対応方針の導入の有無

買収への対応方針の導入の有無

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

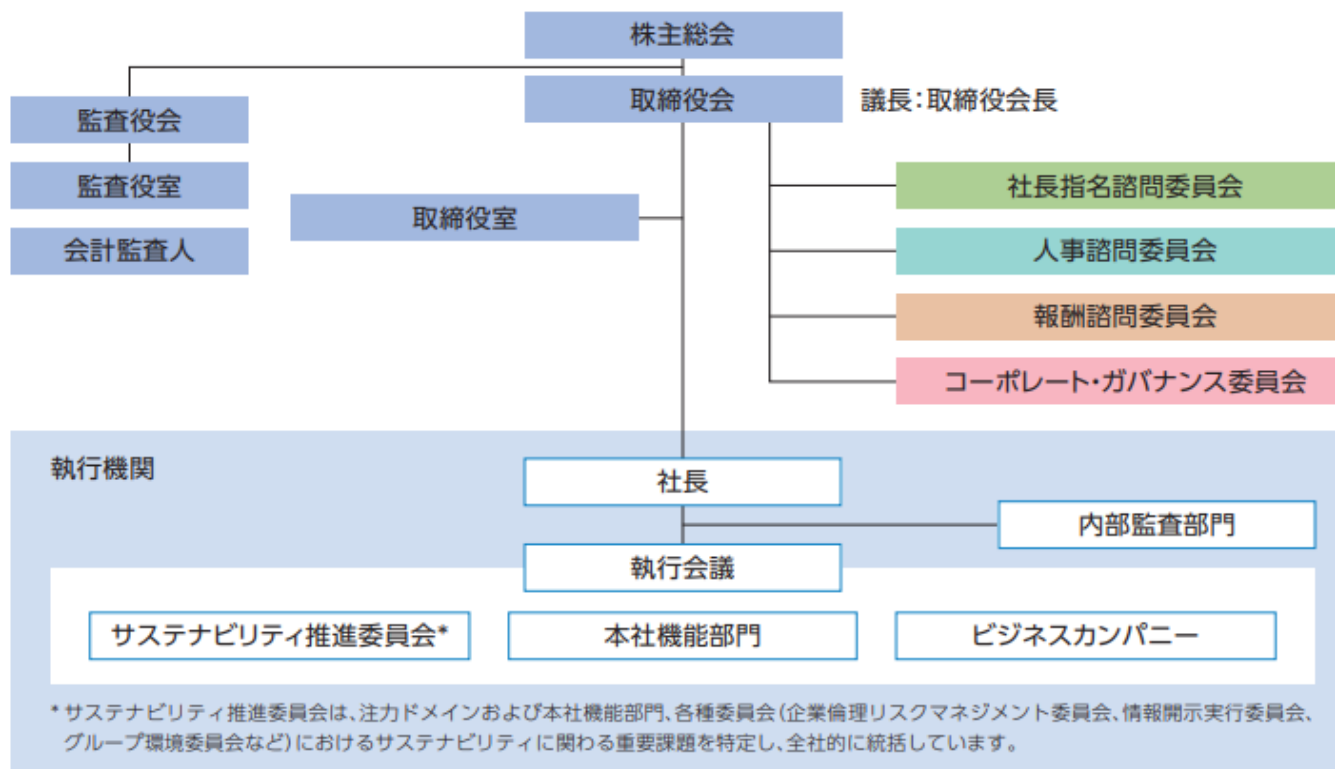
当社は実行委員会を設置し、実行委員会が、当社グループ内で決定または発生した事実が適時開示規則で開示が求められている事項または当社として適時開示すべき事項に該当するか否かを、決定しています。実行委員会が開示すべきものと決定した事項は、情報取扱責任者に報告され、情報取扱責任者の指示により情報開示担当部門がT Dnetで適時開示しています。また、実行委員会が漏れなく重要事実を入手できるように、つぎの(1)および(2)の要領で重要事実の報告を受けることとしています。

- (1) 本社機能部門および事業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＞

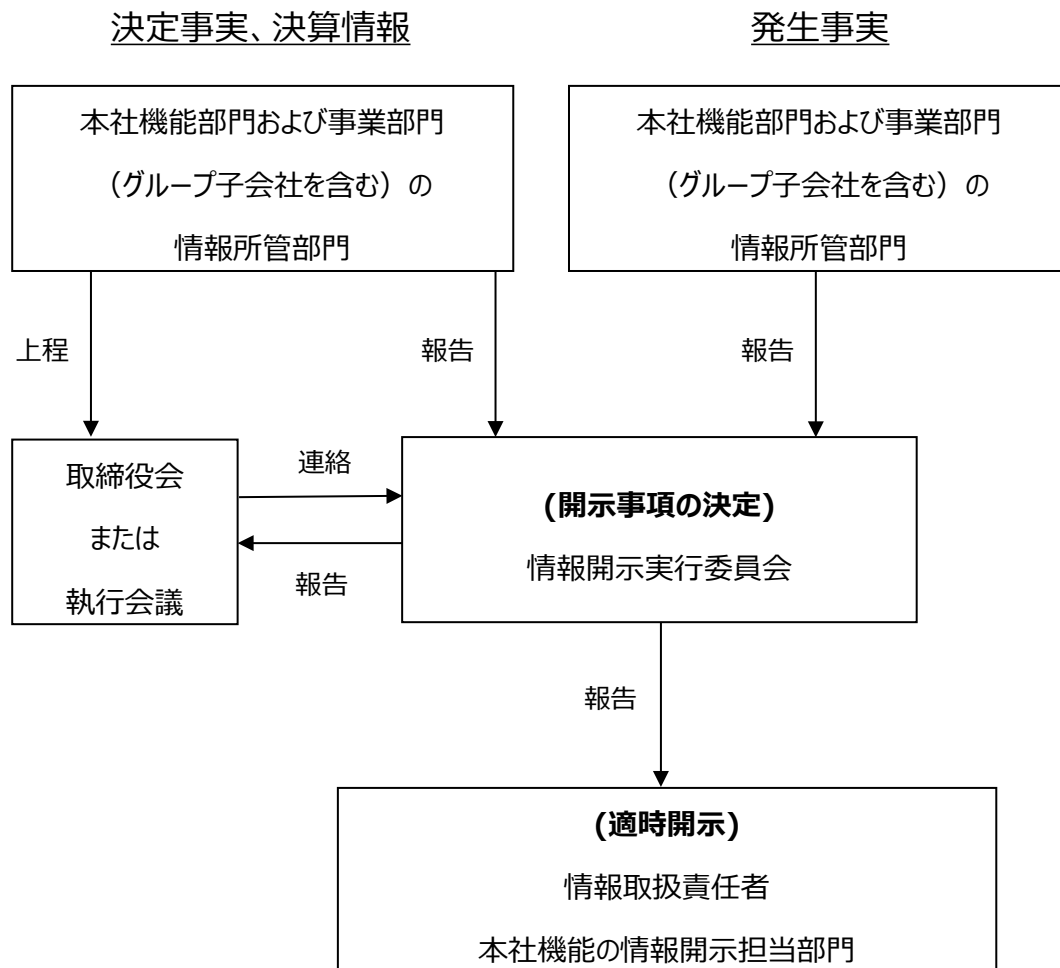


＜諮問委員会等の構成＞

地位	氏名	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
取締役会長	山田 義仁	□			○
代表取締役	辻永 順太				
代表取締役	宮田 喜一郎			□	
取締役	富田 雅彦		□		
取締役	行本 閑人	○	○	○	□
社外取締役	上釜 健宏 ◆	◎	□	□	◎
社外取締役	小林 いずみ ◆	□	◎	□	□
社外取締役	鈴木 善久 ◆	□	□	◎	□
常勤監査役	細井 俊夫				
常勤監査役	岩佐 博人				
社外監査役	三浦 洋 ◆				□
社外監査役	市毛 由美子 ◆				□

注：◎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＞



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、開示しています。

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	1-1-1. 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		●	
			1-1-1①	ポリシー第2章1. (2)株主の権利の確保		●	
			1-1-1②	ポリシー第4章2. (1)取締役会の役割・責務		●	
			1-1-1③	ポリシー第2章1. (2)株主の権利の確保		●	
		1-1-2. 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		●	
			1-1-2①	ポリシー第2章1. (1)株主総会		●	
			1-1-2②	ポリシー第2章1. (1)株主総会		●	
			1-1-2③	ポリシー第2章1. (1)株主総会		●	
			1-1-2④	ポリシー第2章1. (1)株主総会		●	
			1-1-2⑤	ポリシー第2章1. (1)株主総会		●	
		1-1-3. 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		●	
		1-1-4. 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 ●第88期有価証券報告書 P114～116 https://www.omron.com/jp/ja/ir/irlib/pdfs/yuho/20250623_88.pdf		●	
			1-1-4①	ポリシー第2章1. (5)政策保有株式に関する方針		●	
			1-1-4②	ポリシー第2章1. (5)政策保有株式に関する方針		●	
		1-1-5. いわゆる買収防衛策	-	ポリシー第2章1. (6)買収防衛策		●	
			1-1-5①	ポリシー第2章1. (6)買収防衛策		●	
		1-1-6. 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		●	
		1-1-7. 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	2-1-1. 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 ●企業理念経営 https://www.omron.com/jp/ja/vision/#		●	
			-	ポリシー第2章2. 従業員との関係 ●企業理念経営 https://www.omron.com/jp/ja/vision/#		●	
		2-1-2. 会社の行動原則の策定・実践	-	ポリシー第2章2. 従業員との関係 ●人財育成方針、社内環境整備方針 https://www.omron.com/jp/ja/sustainability/social/talent-attraction/ ●社内表彰制度「TOGA (The Omron Global Awards)」 https://www.omron.com/jp/ja/about/corporate/vision/initiative/#		●	
			2-1-2①	ポリシー第2章2. 従業員との関係 ●人財育成方針、社内環境整備方針 https://www.omron.com/jp/ja/sustainability/social/talent-attraction/ ●社内表彰制度「TOGA (The Omron Global Awards)」 https://www.omron.com/jp/ja/about/corporate/vision/initiative/#		●	
		2-1-3. 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		●	
			2-1-3①	ポリシー第2章5. 社会との関係 ●サステナビリティTOP https://www.omron.com/jp/ja/sustainability/ ●人権方針 https://www.omron.com/jp/ja/sustainability/social/human-rights/ ●環境方針 https://www.omron.com/jp/ja/sustainability/enviroment/management/vision/		●	
		2-1-4. 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. (2)人事諮問委員会		●	
			2-1-4①	ポリシー第2章2. 従業員との関係 ●女性・外国人・キャリア採用者の登用・多様性確保の状況 https://www.omron.com/jp/ja/sustainability/social/talent-attraction/		●	
		2-1-5. 内部通報	-	ポリシー第2章2. 従業員との関係		●	
			2-1-5①	ポリシー第2章2. 従業員との関係 ●内部通報制度 https://www.omron.com/jp/ja/sustainability/compliance/		●	
		2-1-6. 企業年金の資産オーナーとしての機能発揮	-	ポリシー第2章6. 企業年金の資産オーナーとしての役割発揮 ●日本版スチュワードシップ・コードの受け入れについて https://www.omron.com/pension-fund/SSC/stewardship_code.html		●	
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	3-1-1. 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 ●長期ビジョンSF2030 https://www.omron.com/jp/ja/sf2030/		●	
			(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 ●役員報酬 https://www.omron.com/jp/ja/about/corporate/governance/compensation/		●	
			(iv)	ポリシー第4章5. (2)人事諮問委員会、コーポレート・ガバナンス報告書 ●役員人事 https://www.omron.com/jp/ja/about/corporate/governance/organization/ ●コーポレート・ガバナンス報告書 P22、23参照 1. CEOの選解任 2. 取締役・執行役員の選解任		●	
			(v)	ポリシー第4章5. (2)人事諮問委員会、株主総会招集通知等 ●取締役・監査役選任理由 https://www.omron.com/jp/ja/ir/kabunushi/soukai/pdfs/shoshu_88th.pdf https://www.omron.com/jp/ja/about/corporate/governance/organization/		●	

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	3－1①	ポリシー第3章1． 情報開示の基準		●		
			3－1②	ポリシー第3章1． 情報開示の基準		●		
			3－1③	ポリシー第4章2．（1）取締役会の役割・責務 ●サステナビリティTOP https://www.omron.com/jp/ja/sustainability/ ●人的資本 https://www.omron.com/jp/ja/sustainability/social/talent-attraction/ https://www.omron.com/jp/ja/ir/lib/pdfs/ar22j/OMRON_Integrated_Report_2022_jp_21.pdf https://www.omron.com/jp/ja/ir/lib/pdfs/ar22j/OMRON_Integrated_Report_2022_jp_24.pdf ●知的財産 https://www.omron.com/jp/ja/technology/ https://www.omron.com/jp/ja/technology/property/ ●TCFD https://sustainability.omron.com/jp/environ/climate_change/disclosures/		●		
		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		●			
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 ●中期ロードマップ SF 2nd Stage 説明会 https://www.omron.com/jp/ja/ir/lib/sf_info/		●		
		4－1③	ポリシー第4章5．（1）社長指名諮問委員会 ポリシー第4章5．（2）人事諮問委員会 ●取締役会評価結果 P5 社長の交代 https://www.omron.com/jp/ja/assets/img/sustainability/governance/corporate_governance/chart/20230601_governance_effectiveness_j.pdf https://www.omron.com/jp/ja/ir/lib/pdfs/ar23j/OMRON_Integrated_Report_2023_jp_28.pdf ●社長交代プロセス(2011年) https://www.omron.com/jp/ja/assets/img/sustainability/governance/corporate_governance/govlib/ar2011_the_appointment_of_a_new_president_j.pdf		●			
		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 ●役員報酬 https://www.omron.com/jp/ja/about/corporate/governance/compensation/		●	
				4－2②	ポリシー第4章2．（1）取締役会の役割・責務 ●サステナビリティマネジメント https://www.omron.com/jp/ja/sustainability/omron_csr/sustainability_management/ ●長期ビジョンSF2030 https://www.omron.com/jp/ja/sf2030/ ●中期ロードマップ SF 2nd Stage 説明会 https://www.omron.com/jp/ja/ir/lib/sf_info/ ●取締役会評価結果 P11 2025年度取締役会運営方針・重点テーマ https://www.omron.com/jp/ja/assets/img/sustainability/governance/corporate_governance/chart/20250602_governance_effectiveness_j.pdf		●	
		4－3．	取締役会の役割・責務（3）	-	ポリシー第4章5．（2）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．（2）人事諮問委員会 ●役員人事 https://www.omron.com/jp/ja/about/corporate/governance/organization/		●	
				4－3②	ポリシー第4章5．（1）社長指名諮問委員会、コーポレート・ガバナンス報告書 ●取締役会評価結果 P5 社長の交代 https://www.omron.com/jp/ja/assets/img/sustainability/governance/corporate_governance/chart/20230601_governance_effectiveness_j.pdf https://www.omron.com/jp/ja/ir/lib/pdfs/ar23j/OMRON_Integrated_Report_2023_jp_28.pdf ●社長交代プロセス(2011年) https://www.omron.com/jp/ja/assets/img/sustainability/governance/corporate_governance/govlib/ar2011_the_appointment_of_a_new_president_j.pdf		●	
				4－3③	ポリシー第4章5．（1）社長指名諮問委員会、コーポレート・ガバナンス報告書 ●コーポレート・ガバナンス報告書 P22参照 1. CEOの選解任		●	
				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 https://www.omron.com/jp/ja/about/corporate/governance/chart/		●	
		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		●	

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	4－8．	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 ●その他会議体「取締役会レビュー」 取締役会評価結果 P8 https://www.omron.com/jp/ja/assets/img/sustainability/governance/corporate_governance/chart/20250602_governance_effectiveness_j.pdf	●	
				4－8②	ポリシー第4章2．（2）取締役会の構成	●	
				4－8③	対象外	－	
		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 ポリシー第4章5．（1）社長指名諮問委員会 （2）人事諮問委員会 （3）報酬諮問委員会 （4）コーポレート・ガバナンス委員会 ●コーポレート・ガバナンス体制 https://www.omron.com/jp/ja/about/corporate/governance/chart/	●	
		4－11．	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．（2）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	●	
				4－11①	ポリシー第4章2．（2）取締役会の構成 ポリシー第4章5．（2）人事諮問委員会 ポリシー第4章6．（1）取締役 コーポレート・ガバナンス報告書等 ●コーポレート・ガバナンス報告書 P23参照 3. 取締役および監査役の選任に関する方針と手続	●	
				4－11②	ポリシー第4章6．（2）独立社外取締役 ●株主総会招集通知 https://www.omron.com/jp/ja/ir/kabunushi/soukai/pdfs/shoshu_88th.pdf	●	
				4－11③	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 ●取締役会の実効性向上の取り組み https://www.omron.com/jp/ja/assets/img/sustainability/governance/corporate_governance/chart/20250602_governance_effectiveness_j.pdf	●	
		4－12．	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	●	
		4－13．	情報入手と支援体制	4－12①	ポリシー第4章6．（6）支援体制	●	
				-	ポリシー第4章6．（6）支援体制	●	
				4－13①	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	●	
				4－13②	ポリシー第4章6．（6）支援体制	●	
				4－13③	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．（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	●	
				4－14．	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
				4－14①	ポリシー第4章6．（7）トレーニング方針 ●取締役会評価結果 P8 実効性を高めるための取り組み実績 https://www.omron.com/jp/ja/assets/img/sustainability/governance/corporate_governance/chart/20250602_governance_effectiveness_j.pdf	●	
				4－14②	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 ●中期ロードマップ SF 2nd Stage 説明会 https://www.omron.com/jp/ja/ir/irlib/sf_info/ ●ROIC経営 https://www.omron.com/jp/ja/ir/irlib/pdfs/ar22j/OMRON_Integrated_Report_2022_jp_08.pdf	●	
				5－2①	ポリシー第2章1．（3）株主との建設的な対話、別添資料① ●上記URL参照	●	

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を指名をしており、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・執行役員の選解任【原則3-1(iv)】

取締役会は、取締役・執行役員の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. 取締役および監査役の選任に関する方針と手続き【補充原則4-1 1 ①】

【取締役会の構成に関する考え方】

当社は、取締役会の監督機能を強化するために、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しています。また、取締役会における社外取締役の割合を3分の1以上としています。社外取締役および社外監査役については、独立性の確保の観点から、当社の「社外役員の独立性要件」を基準に選任します。そのうえで、取締役会の構成員である取締役および監査役について、経営ビジョンを実現するために必要な経験・専門知識・知見を備える多様な人材で構成するとともに、ジェンダー、国籍、国際性、年代等の区別なく多様性を確保します。

【取締役・監査役の選任方針】

- 取締役・監査役・執行役員は、経営ビジョンを実現するために必要な経験・専門知識・知見を備える多様な人材で構成するとともに、ジェンダー、国籍、国際性、年代等の区別なく多様性を確保します。
- 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・執行役員の多様性（経験・専門知識・知見・ジェンダー・国籍・国際性・年代）を確保します。
- 取締役・監査役に関わる経営ビジョンを実現するために必要な経験・専門知識・知見は、スキルマトリックスで開示します。

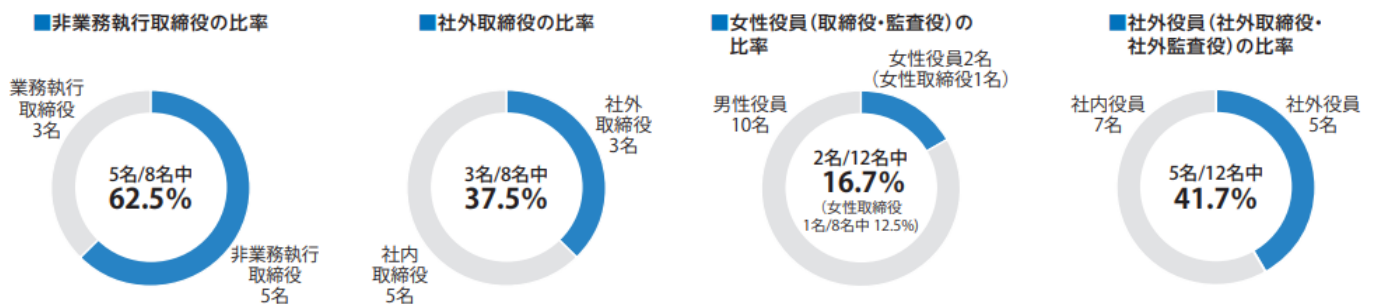
（1）社外取締役の登用基準

当社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た社長指名諮問委員会には社外取締役が深く関与しており、透明性・客観性の高い社長CEOの選任体制を確立するために、社外取締役は経営者経験もしくはそれに準ずる経験があることとしています。

（2）社外監査役の登用基準

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こととしています。

【取締役会の構成】



【取締役および監査役の主たる経験分野・専門性】

- 長期ビジョンSF2030の実現に向けて取締役・監査役に必要な経験分野・専門性(スキル)は以下の通りです。

経験分野・専門性(スキル)	スキルの定義
企業経営	会長・社長経験もしくはそれに準ずる経験(代表取締役経験等)
サステナビリティ・ESG	サステナビリティ・ESGに関する業務、マネジメント経験、専門知見保有
新規事業創造・イノベーション	新規事業・イノベーションに関する業務、マネジメント経験、専門知見保有
技術・生産・品質	技術・生産・品質に関する業務、マネジメント経験、専門知見保有
DX・IT	DX・ITに関する業務、マネジメント経験、専門知見保有
人財開発・ダイバーシティ・ヒューマンリソースマネジメント	人財開発・ダイバーシティ・ヒューマンリソースマネジメントに関する業務、マネジメント経験、専門知見保有
財務・会計	公認会計士資格保有、CFO経験、金融機関・経理部門での業務経験、上場企業経営経験
法務・コンプライアンス・内部統制	弁護士資格保有、監査役経験、法務部門・内部監査部門での業務経験
グローバル経験	グローバルでの駐在経験、海外事業経験

*経験年数は原則3年以上とする

●2025年度取締役・監査役のスキルマトリックスは以下の通りです。

地位・氏名	企業経営	サステナビリティ ESG	新規事業 創造 イノベーション	技術 生産 品質	DX IT	人材開発 ダイバーシティ ヒューマンリソース マネジメント	財務 会計	法務 コンプライアンス 内部統制	グローバル 経験	出身・資格
取締役会長 山田 義仁	●	●					●		●	
代表取締役 社長CEO 辻 永 順太	●			●	●				●	
代表取締役 執行役員副社長 宮田 喜一郎 CTO	●		●	●	●				●	
取締役 執行役員専務 富田 雅彦 CHRO		●				●			●	
取締役 行本 閑人			●		●				●	
社外取締役 上釜 健宏	●	●	●	●	●		●		●	製造業
社外取締役 小林 いずみ	●	●	●			●	●		●	金融・国際 機関
社外取締役 鈴木 善久	●	●	●	●	●		●		●	総合商社
常勤監査役 細井 俊夫			●		●			●		
常勤監査役 岩佐 博人		●				●			●	
社外監査役 三浦 洋	●						●	●	●	公認会計士
社外監査役 市毛 由美子		●				●		●		弁護士

4. 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】

「取締役会の実効性向上の取り組み」は、当社ウェブサイトに掲載しています。（2025年6月2日更新）

<https://www.omron.com/jp/ia/about/corporate/governance/govlib/>

5. 監査役会の実効性向上の取り組みの状況

詳細は下記をご覧ください（2025年6月2日更新）

<https://www.omron.com/jp/ia/about/corporate/governance/govlib/>

6. 各諮問委員会の活動内容・活動状況

	社長指名諮問委員会	人事諮問委員会
人数	5名(社外取締役3名・社内取締役2名)	5名(社外取締役3名・社内取締役2名)
委員長	上釜健宏筆頭独立社外取締役	小林いずみ独立社外取締役
委員会構成	・過半数が社外取締役 ・社内取締役2名は非業務執行取締役(社長CEOは委員ではない)	・過半数が社外取締役 ・取締役会議長、社長CEOは委員ではない
開催回数	1回（出席率：100%）	6回（出席率：100%）
審議事項 報告事項	●社長候補者の審議 ●FY24非常事態発生時の社長継承候補者の審議	●上級執行役員の役職任免の審議および執行役員の選任の報告 ●取締役候補者・監査役候補者・執行役員候補者の審議 ●経営陣幹部の後継者計画の報告 ●社外取締役・社外監査役候補者リストの報告 ●各諮問委員会の委員体制の審議
評価	・社長CEOのパフォーマンス評価について、適切なプロセスで実施している。 ・社長CEOの後継者計画は、中長期的な視点で候補者の選定・評価を行い、育成計画の進捗を継続的にモニタリングしている。	・経営陣幹部育成について、コアポジション戦略に基づくサクセッサプランやバイブラインの充足状況の報告をもとに、適切かつ継続的な議論を行っている。 ・中長期的な事業ポートフォリオを見据えた取締役会の構成を検討し、候補者プールの形成に反
委員長 コメント	辻永社長は就任2年目で、構造改革の最中という難しい局面にあるが、引き続き尽力いただきたい。また、社長CEOの評価の実施とともに、後継者計画についても将来を見据えた有意義な議論ができた。	今年度は、CEOへの一部権限移譲、事業ポートフォリオに基づく取締役会構成の考え方とそれに沿った候補者プールの作成など、委員の意見を活かし今後の取締役会の実効性向上に資する議論、決定をすることができた。
	報酬諮問委員会	コーポレート・ガバナンス委員会
人数	5名(社外取締役3名・社内取締役2名)	7名(社外取締役3名・社外監査役2名・非業務執行社内取締役2名)
委員長	鈴木善久独立社外取締役	上釜健宏筆頭独立社外取締役
委員会構成	・過半数が社外取締役 ・取締役会議長、社長CEOは委員ではない	・過半数が社外役員（社外取締役・社外監査役） ・執行を兼務する取締役は委員ではない
開催回数	7回（出席率：97%）	7回（出席率：98%）
審議事項 報告事項	●新報酬制度の議論、審議 ●取締役・執行役員の報酬水準、テーブルの審議 ●外国人執行役員報酬の審議 ●取締役員与・株式報酬の評価基準、支給額の審議 ●執行役員員与・株式報酬の評価基準、支給額の報告 ●取締役・執行役員 株式報酬の審議	●各取締役の役割についての議論 ●取締役会における指摘事項への対応状況の報告 ●取締役の自己評価、相互評価、第三者評価の実施についての議論 ●2024年度取締役会実効性評価の審議 ●取締役会に対するファクトブックの整備についての議論
評価	・現行の株式報酬制度が満了を迎えるのを契機に、中長期的な企業価値向上に資する報酬制度全体のあり方について積極的な議論を進めている。 ・構造改革期間を考慮しながら、現行制度の課題を適切に分析・改善し、さらに最新の市場動向	各取締役がより高い実効性を発揮するため、各取締役の役割を明文化して定義し、今年度から各取締役の自己評価を実施することで、ガバナンスの強化を図っている。
委員長 コメント	構造改革期間に相応しい過渡的な報酬制度の設計についてモチベーションの維持、長期インセンティブといった観点から建設的な仕組みについて議論がなされた。今後は更に、新たなオムロンの企業価値向上に向けた報酬制度の設計を議論していきたい。	今年度は、取締役会の実効性評価手法の高度化に向けた議論を深め、特に各取締役の自己評価の導入を進めた。来年度は、中長期成長戦略や事業環境の変化を踏まえ、当社にとって最適なガバナンス体制のあり方を継続的に議論していきたい。