

## 当社の経営理念

当社は、「世界の人々の健康と安心、心の豊かさの実現」をすべての活動の基本思想とし、株主をはじめとしたすべてのステークホルダーのために、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目指す。

## コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方

当社は、基本的にコーポレートガバナンス・コードの原則を実施し、株主に対する受託者責任および顧客、従業員、地域社会等のステークホルダーに対する責任、ならびに上記の当社の経営理念を踏まえ、実効性あるコーポレートガバナンスの実現をめざし、当方針を策定する。

### 1. 株主の権利、平等性の確保

①当社は、株主の権利を尊重し、また、株主の実質的な平等性を確保する。

②当社は、株主総会における権利行使に係る適切な環境整備を行う。

③当社は、中長期的な経済合理性や将来の見通しを検証のうえ当社グループの中長期的な企業価値向上に資すると判断した上場株式を保有する。毎年、取締役会で個別の政策保有株式について、保有目的、保有に伴う便益、リスク等を総合的に勘案の上、保有の適否を検証し、保有に適さないと判断した株式については順次縮減する。政策保有株式について、株主としての権利を行使すべく、すべての議案に対して議決権を行使することとし、政策保有先の中長期的な企業価値向上の観点から当該企業の経営状況を勘案し、議案ごとの賛否を適切に判断する。

④当社およびその子会社が関連当事者間取引を行う場合は、「職務権限規程」および関連する規程に基づき、各社の取締役会の承認を要することとし、さらに地域統括会社の承認を得るとともに当社へ報告する。

### 2. 株主以外のステークホルダーとの協働

当社は、経営理念である「世界の人々の健康と安心、心の豊かさの実現」のもと、従業員、顧客、取引先、債権者、地域社会をはじめとする様々なステークホルダーとの適切な協働に努める。

ステークホルダーとの適切な協働やその利益の尊重、健全な事業活動倫理などについて、会社としての価値観を示しその構成員が従うべき行動準則を定め、実践する。具体的には、グループ全員の行動の拠り所として「経営理念」、「オリンパスグローバル行動規範」を策定し、当社グループに属するすべての役員および従業員に、広く浸透させる。

当社は、組織全体のダイバーシティとインクルージョンを促進し、性別、障がい、国籍、人種に関わらず、適切なポジションに適切な人材を登用して多様な人材に活躍の場を提供することで、専門的かつ持続的な成長を図る。

コンプライアンス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）を任命する。また、すべてのステークホルダーに対し、多言語で24時間対応可能なグローバル通報受付窓口を設置するとともに、各地域においても必要に応じ適切な内部通報制度を構築する。CCOは運用状況を定期的に監査委員会へ報告するとともに、必要に応じて取締役会に報告する。

### 3. 情報開示の充実および透明性の確保

当社は、経営理念である「世界の人々の健康と安心、心の豊かさの実現」をすべての企業活動の基本思想とし、すべてのステークホルダーから正しい理解と信頼を得るために、経営方針、財務状況、事業活動状況、サステナビリティなどの企業情報を公正、適時適切かつ積極的に開示する。

### 4. サステナビリティを巡る取組みについての基本的な考え方

当社は、経営理念に基づき、責任ある企業活動を通じたサステナブルな社会の実現に貢献するために、経営戦略において注力すべきESG領域と重要課題（マテリアリティ）を特定するなどし、積極的に取り組むものとする。

### 5. 取締役会等の責務

#### ①取締役会の役割

取締役会は、経営の基本方針や内部統制システムに係る事項その他の重要事項を決定し、取締役および執行役の職務の執行を監督する。

#### ②取締役の資質

当社の取締役は、高い倫理観を有し、かつ、中長期的な企業価値を創造するために必要な経験、知識、能力を有し、自らの義務と責任を全うするために、取締役会に対して十分な時間を割く。

### ③取締役会の多様性

当社は、取締役会の構成については、国際性、ジェンダー、職歴、年齢を含む多様性および経験、知識、能力等に配慮する。

### ④取締役会の規模

当社グループの規模および事業の内容から、定款に定める15名以内で取締役会の機能を効果的かつ効率的に発揮できる適切な員数を維持する。

### ⑤独立社外取締役

取締役会の監督機能を高める観点から、取締役の半数以上を独立社外取締役とする。独立性基準は指名委員会で定める。

### ⑥取締役会の議長

取締役会の監督機能を確保するため、取締役会の議長は独立社外取締役が務める。

### ⑦指名、報酬および監査に関する委員会

取締役会は、指名委員会、報酬委員会および監査委員会を設置する。

#### 【指名委員会】

- ・指名委員会は、取締役および執行役の人事に係る事項を審議し、株主総会に提出する取締役の選任および解任に関する議案の内容を決定する。
- ・指名委員会は、取締役会が取締役の中から選定した3名以上の委員で構成し、その過半数を独立社外取締役とする。また、委員長は独立社外取締役とする。

#### 【報酬委員会】

- ・報酬委員会は、取締役および執行役の報酬に係る事項等を審議し、個人別の報酬等の内容に係る決定に関する方針を定め、その方針にしたがい、取締役および執行役の個人別の報酬等の内容を定める。
- ・報酬委員会は、取締役会が取締役の中から選定した3名以上の委員で構成し、その過半数を独立社外取締役とする。また、委員長は独立社外取締役とする。

#### 【監査委員会】

- ・監査委員会は、次に掲げる職務を行う。
  - 1) 執行役および取締役の職務の執行の監査および監査報告の作成
  - 2) 会計監査人の選任および解任ならびに不再任に関する議案の内容の決定
  - 3) その他法令および定款に定められた職務およびその他監査委員会が必要と認めた事項
- ・監査委員会は、取締役会が取締役の中から選定した3名以上の委員で構成し、その過半数を独立社外取締役とする。また、委員長は独立社外取締役とする。かつ少なくとも1名は、財務、会計業務に関する豊富な知識を有する者とする。

### ⑧取締役の選任プロセス

指名委員会が取締役候補者を選任基準に照らして審議、面接して、株主総会に提出する取締役の選任・解任に関する議案の内容を決定する。

### ⑨CEOの後継者の育成とその決定

指名委員会は、CEOの後継者計画を定期的に審議する。

後継者の決定は、指名委員会が候補者がCEOに相応しい資質を有するか審議を行い、取締役会に意見の陳述および助言を行い、取締役会が後継者を決定する。

### ⑩報酬制度

役員報酬（取締役および執行役の報酬）については、「企業価値の最大化を図り様々なステークホルダーの期待に応える」という意識を強く持たせ、その責務にふさわしい処遇とすることを、基本方針とする。報酬委員会は、同方針に基づき、短期および中長期の業績と連動する報酬の割合を適切に設定することを重視し、役員報酬を決定する。

### ⑪取締役会の運営

取締役会の議題、時間および開催頻度は、重要事項の決定および業務執行の監督のために、必要かつ十分な議論が可能ないように設定する。また、取締役会において建設的な議論・意見交換ができるように、取締役会の付議および報告議案について、取締役会出席者の事前準備に要する期間に配慮して、事前に資料を送付する。また、取締役会の開催スケジュールや予想される審議事項については予め決定する。

### ⑫社外取締役だけの会合

当社は、社外取締役だけが参加する会議として、毎回の取締役会終了後に「エグゼクティブ・セッション」、四半期毎に「社外取締役意見交換会」を開催する。各会議において、社外取締役が認識の共有化を図るとともに経営課題を抽出し、その内容を執行にフィードバックする。

### ⑬取締役会評価

毎年、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行い、課題を抽出し、必要に応じ改善を図ることで、取締役会の実効性を向上させ、ひい

ては当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図る。なお、その評価結果については概要を公表する。

#### ⑭情報入手と支援体制

- ・当社は取締役に対して、その役割および責務が実効的に果たせるように積極的な情報の提供に努める。
- ・当社の社外取締役は、必要があるときまたは適切と考えるときにはいつでも、社内取締役、執行役および従業員に対して説明もしくは報告を求め、または社内資料の提出を求めることができる。
- ・当社は社外取締役に対して、議案の事前説明を行うほか、必要に応じて経営戦略に関する討議の場等の機会を設け、取締役会における議論の活性化を図る。
- ・当社は、指名委員会、報酬委員会および監査委員会ならびに各委員がその職務を適切に遂行することができるよう、適切な人員等を付与された事務局を各委員会に設置する。

#### ⑮取締役のトレーニング

取締役は、その役割や責務を果たすために、知識の習得や更新等の研鑽に努める。また、当社は新任の社外取締役に対して、当社の事業所、工場見学や事業の勉強会等当社に関する知識を習得するために様々なプログラムを提供する。

### 6. 株主との対話

当社は持続的な成長と中長期的な企業価値向上のため、株主との建設的な対話を促進するための体制整備および取組みに関する方針を取締役会で定め、公表する。

株主との建設的な対話を促進するための体制整備および取組みに関する方針

#### 1) 基本方針

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値向上のため、CEOおよびCFOが中心となって株主との建設的な対話を積極的に実施する。IR機能がこれを補佐して社内における情報交換や株主から得た意見の経営陣幹部へのフィードバック等の体制を整備する。

#### 2) CEOおよびCFOによる対話の方針

株主との対話全般については、CEOおよびCFOが中心となって建設的な対話の実現に向け、対応する。具体的には、株主との個別の面談に加え、四半期決算ごとに説明会、スモールミーティング、海外投資家との電話会議を実施するほか、定期的な国内および海外ロードショーの実施、証券会社主催のカンファレンスへの参加等、株主との直接の対話の機会を積極的に設けることとする。

#### 3) IR機能によるIR活動の方針

IR活動を専門に担当するIR機能を設置し、株主との対話の充実に向けて積極的なIR活動を実施する。具体的には、株主の依頼に応じて随時個別の面談を実施するほか、個人投資家向け説明会や施設見学会といったIRイベントを定期的に実施する。また、ホームページ、統合レポート、株主通信、株主総会招集ご通知等を通じて株主に対して積極的な情報提供を行う。

#### 4) IR機能による社内情報交換体制整備の方針

IR機能は、経営企画、内部統制、財務、経理、法務機能等と日常的に適宜情報交換を行い、必要に応じてプロジェクトチームを組むなどして、有機的な連携体制を取る。また、機関投資家を中心とする株主との対話から得た株主の意見および懸念については、必要に応じて、IR機能からグループ経営執行会議や取締役会において報告し、その内容について議論する。

#### 5) 株主との対話におけるインサイダー情報管理の方針

インサイダー情報については、「インサイダー取引防止規程」に従い厳重な管理を行う。株主との対話に際しては、担当者に対してIR機能から改めて注意喚起を行うことで、インサイダー情報の漏洩を未然に防止する。

### 7. 本方針の改廃

本方針の改廃は取締役会決議によって行う。

## 添付 2

更新

## 取締役のスキルマトリックス

氏 名	現在の当社における地位・担当	当社が取締役候補者に求める経験・知見							
		経営全般	国際 ビジネス	ヘルスケア 業界	品質保証	法務・ リスク管理	財務・会計	人材開発	ESG
藤 田 純 孝	社外取締役 取締役会議長	●	●				●		●
梶 田 恭 正	社外取締役	●	●	●			●		
デイビッド・ロバート・ヘイル	社外取締役	●	●	●			●		
ジミー・シー・ピーズリー	社外取締役	●	●	●					
市 川 佐 知 子	社外取締役		●			●	●		●
新 貝 康 司	社外取締役	●	●				●	●	
観 恒 平	社外取締役		●			●	●		●
ゲイリー・ジョン・ブルーデン	社外取締役	●	●	●					
小 坂 達 朗	社外取締役	●	●	●					
ルアン・マリー・ベンディ	社外取締役		●	●	●				
竹 内 康 雄	取締役 代表執行役 会長兼 ESG オフィサー	●	●	●			●		
シュテファン・カウフマン	取締役 代表執行役 社長兼チーフエグゼクティブオフィサー (CEO)	●	●	●				●	
大 久 保 俊 彦	取締役		●	●					

★：委員長

(注) 上記の経験・知見については、取締役の有する全ての経験・知見を表すものではありません。

## 【2024年 3 月期における【取締役および執行役の個人別の報酬等の決定方針】】

役員の報酬等の額またはその算定方法の決定に関する方針に係る事項

当社は、指名委員会等設置会社として 3 名以上かつ独立社外取締役が過半数を占める委員で構成される報酬委員会を置き、独立社外取締役を委員長とすることで透明性を確保し、公正かつ適正に報酬を決定しています。当社の役員報酬体系は、役員に「企業価値の最大化を図り様々なステークホルダーの期待に応える」という意識を強く持たせ、その責務に相応しい処遇とすることを基本方針としています。報酬委員会は、この趣旨に沿い、取締役および執行役が受ける個人別の報酬決定に関する方針を以下のとおり決定し、この方針に従い取締役および執行役が受ける個人別の報酬等の額等を決定し、取締役会に報告します。

a.取締役（執行役兼務者を除く）の報酬体系

i. 取締役の報酬水準

- ① 優秀な人材の確保・保持を可能とし、当社の取締役としての様々な活動への積極的な参画を促すことができる競争力のある報酬水準とすべく、役割責任とそれぞれの居住地におけるピアグループとの比較で75%水準を目指すこととします。
- ② ピアグループの構成企業は、それぞれの居住地において医療機器を事業ポートフォリオに持つ企業およびヘルスケア企業から選定します。
- ③ ピアグループの報酬水準は、外部専門機関の客観的な報酬調査データを活用して確認します。
- ④ 取締役から報酬辞退の申し出がある場合には、報酬委員会で確認の上、対応を決定します。

ii. 取締役の報酬構成

- ① 取締役と投資家との利害の共有を図るという考え方を重視し、現金報酬（基本報酬（BS：Base Salary））に加え、非業績連動型の株式報酬（非金銭報酬）を付与します。
- ② 非業務執行取締役に対する株式報酬は事後交付型譲渡制限付株式報酬（RSU：Restricted Stock Unit）とし、日本居住者は退任時に権利確定とします。日本非居住者の権利確定は、各地域の非業務執行取締役に対する株式報酬の一般的な方法に準じて個別に設定します。
- ③ 2024年 3 月期の株式報酬は日本居住者、日本非居住者ともに同額の800万円とします。前事業年度から増額した理由は、株式保有の促進による取締役と投資家との利害の共有という考え方を一層進めるためです。
- ④ 株主総会における就任時の株価で支給株数を算出し、権利確定後にその株数を支給する方法を採用します。
- ⑤ 株式保有ガイドラインを以下のように定めています。
  1. 日本居住者：全ての事後交付型譲渡制限付株式報酬（RSU）は、退任時に権利確定とするため、株式保有ガイドラインは設定していません。
  2. 日本非居住者：基本報酬（BS）の 1 倍以上とします。おおよそ就任後 5 年で達成するレベルです。ただし、この 5 年という期間は、納税を目的とした知る前計画による売却の影響を考慮しない場合です。
- ⑥ 取締役会議長には基本報酬（BS）に議長手当を加算します。
- ⑦ 常勤非業務執行取締役を除く監査委員には基本報酬（BS）に監査委員手当を加算します。監査委員手当はピアグループにおける監査委員手当と指名および報酬委員手当の差額相当額を支給します。
- ⑧ 取締役を兼務する執行役について、日本出身の執行役に対しては、取締役としての管理監督機能に対する現金報酬を執行役報酬とは別に支給します。日本出身ではない執行役に対しては、取締役としての管理監督機能に対する現金報酬は執行役報酬に含めて支給します。

b.執行役（取締役兼務者を含む）の報酬体系

i. 報酬に関する理念

- ① 経営戦略を達成し企業価値を創造するためには、有能な経営人材を確保し、その能力を十分に発揮してもらう報酬制度が必須です。そのために次の考え方で報酬制度を決定しています。
  1. グローバル・メドテックカンパニーに対抗しうる、より強力なインセンティブプログラムとする。
  2. 経営戦略と整合性のあるインセンティブプログラムとする。
  3. 非金銭報酬等である長期インセンティブ報酬（LTI：Long Term Incentive）を活用し、価値創造とパフォーマンス評価を重視したプログラムとする。
  4. グローバル・メドテックカンパニーへの発展のステージを考慮した報酬水準とする。（グローバル水準および出身労働市場水準のハイブリッド型）
  5. クロバック条項や株式保有ガイドラインを導入し、インセンティブに対する健全な管理を確保する。
  6. チャレンジングかつアチーブパルな目標設定により、執行役のモチベーションを向上させる。

ii. 執行役の報酬水準

① 報酬総額の考え方

1. 「グローバル・メドテックカンパニーへの発展のステージを考慮した報酬水準とする。（グローバル水準および出身労働市場水準のハイブリッド型）」という報酬に関する理念を念頭に、グローバル・メドテックカンパニーの役員の報酬総額を考慮し、業績連動報酬および株式報酬を重視しその比重を高める方向を目指します。
2. 執行役の出身国の労働市場の状況や労働市場における競争力、執行役の役割責任等を考慮し、ターゲット水準および許容レンジを設定し、基本報酬・TCC（Total Cash Compensation）・TDC（Total Direct Cash）を総合的に比較し、決定します。なお、各国労働市場の報酬水準は、外部専門機関の客観的な報酬調査データを活用して確認しています。
3. 執行役報酬の金額の妥当性はペイレシオ（CEOの報酬と日本居住の従業員の給与の中央値の比率）で確認しています。また一部従業員（日本非居住者を含む）への株式報酬支給など、執行役報酬と従業員報酬の制度面での連続性を確保する取り組みを進めています。

### iii. 執行役の報酬構成

- ① 執行役の報酬は、固定報酬である基本報酬（BS）、業績連動金銭報酬である短期インセンティブ報酬（STI：Short Term Incentive）、および非金銭報酬である長期インセンティブ報酬（LTI）の組み合わせとします。
- ② 日本出身ではない執行役については、個人別にその出身地で一般的なレベルのFRINGE BENEFITやセバランス・ペイ等を設定します。個人別に設定される金額等は報酬委員会で決議します。なお、セバランス・ペイの退任時の支給有無、手当額は在任期間等の複数条件に基づいて決定されます。
- ③ グローバル・メドテックカンパニーの報酬総額も考慮し、業績連動金銭報酬である短期インセンティブ報酬（STI）、および非金銭株式報酬である長期インセンティブ報酬（LTI）の比率を以下のように設定する報酬構成としました。

＜CEOおよび会長＞

BS：STI：LTI＝ 1（19％）：1.25（24％）：3（57％）

＜上記以外の執行役共通＞

BS：STI：LTI＝ 1（24％）：1.15（28％）：2（48％）

- ④ 長期インセンティブ報酬（LTI）は事後交付型譲渡制限付株式報酬（RSU）と業績連動型株式報酬（PSU：Performance Share Unit）で構成します。

### iv. 報酬リスクマネジメント

#### ① 株式保有ガイドライン

1. 投資家と経営層（執行役）の利害の共有を図る目的で、株式保有ガイドラインを設定します。
2. 株式保有ガイドラインは以下とします。
  - ・執行役は基本報酬の5倍以上
3. 株式保有ガイドラインは、目標達成状況に左右されますが、おおよそ就任後5年で達成するレベルとしています。

#### ② クローバック条項

1. 経営層（執行役）の無謀な投資や不正会計処理の抑止力とすることを目的に、クローバック条項を設定します。
2. クローバックの対象は、執行役の業績連動金銭報酬である短期インセンティブ報酬（STI）および非金銭報酬である長期インセンティブ報酬（LTI）とします。以下の事象が発生した場合にクローバックを発動させます。
  - ・報酬の前提となる情報が誤っているまたは異なっていることが発覚したことに起因して、本来支給されるべきであった報酬額との差額の返還を求める事象
  - ・義務違反等が発生した場合の一種の制裁措置として、支給済の報酬額の返還を求める事象
3. 個別事象に対するクローバックの適用の最終決定は報酬委員会が行い、取締役会に報告します。

### v. 業績連動金銭報酬である短期インセンティブ報酬（FY2024-STI）

#### ① 目標の構成

2024年3月期（FY2024）の短期インセンティブ報酬（FY2024-STI）は財務指標と品質目標で構成します。

財務指標は成長と効率を評価するために売上高と営業利益率とします。また長期的、戦略的な取り組みを各年度内で着実に実施することが重要であることから、品質目標を指標としています。各指標の比率は以下の図に示すとおり、売上高が25%、営業利益率が25%、品質目標が50%です。

売上高	営業利益率	品質目標
25%	25%	50%

#### ② 評価テーブルの上限／下限および調整項目

1. 評価指標ごとに上限／下限を定義します。
2. 調整項目
  - ・売上：為替調整としてFY2024業績予想に使用の為替レートを適用
  - ・営業利益：その他の収益／その他の費用を控除

#### ③ 売上高の評価テーブル

1. 支給率200%：FY2024売上高予測値 + { (FY2024売上高予測値 - FY2023売上高実績値) \* 70% }  
= 9,140 + { (9,140 - 8,702) \* 70% } = 9,447億円
2. 支給率100%～200% = 100 + (X - 9,140) \* 100/307
3. 支給率100%：FY2024売上高予想値 = 9,140億円
4. 支給率50%：FY2023売上高実績値（為替調整後）= 8,702億円
5. 支給率0%～100% = (8,702 - X) \* 50/483
6. 支給率0%：8,702 - (9,140 - 8,702) = 8,219億円

（注）1. XはFY2024の売上実績（為替調整後）

2. 上限を200%、下限を0%とします。

3. 調整：為替レート（USD = 132円, EUR = 144円, CNY = 19.2円）

#### ④ 営業利益率評価テーブル

1. 支給率200%：FY2024営業利益率予測値 + 5%以上 = 24.9%以上

2. 支給率100%～200% : FY2024営業利益率 20.9%以上24.9%未満 =  $100 + 25 \times (Y - 20.9)$
3. 支給率100% = FY2024営業利益率予測値  $\pm 1\%$  = 18.9%以上20.9%未満
4. 支給率50%～100% = FY2024営業利益率 16.9%以上18.9%未満 =  $50 - 25 \times (18.9 - Y)$
5. 支給率50% = FY2024営業利益率予測値  $-3\%$  = 16.9%
6. 支給率0% = 16.9%未満

(注) 1. YはFY2024の営業利益率実績（調整後）  
 2. 上限を200%、下限を0%とします。  
 3. 調整：その他の収益／その他の費用を控除

⑤ 品質目標

1. 品質保証および法規制（QA&RA）の組織体制・製造プロセス・品質マネジメントシステム・医療事業のクオリティカルチャーに存在すると考えられる根本原因（脆弱性）の改善に対する中長期、および短期的な主要な取り組みの目標を、STIおよびPSUの報酬評価の目標値とします。
2. 報酬委員会は社外取締役で構成された品質保証および法規制（QA&RA）委員会と連携し、報酬評価の目標値や達成率の妥当性を判断します。

vi. 非金銭報酬である長期インセンティブ報酬（FY2024-LTI）

2024年3月期から2026年3月期の3年間を対象期間とする長期インセンティブ報酬（FY2024-LTI）は、以下のとおりです。

事後交付型譲渡制限付株式報酬（RSU）と業績連動型株式報酬（PSU）の比率は、業績連動報酬に重きを置くという基本的考え方に従い、RSU=25%、PSU=75%を基本としています。しかしながら、現在の不透明で変化の大きい事業環境を考慮し、報酬総額における株式の望ましい比率を確保するため、FY2024-LTIについては、RSU=40%、PSU=60%と決定しました。

① 事後交付型譲渡制限付株式報酬（FY2024-RSU）

1. 権利確定
  1. ユニット支給から1年ごとに1／3のユニットの権利確定および株式支給を行います。なお、報酬委員会の確認を経て権利確定とします。
  2. 執行役退任時に権利未確定のユニットについては、退任から1年後の報酬委員会の確認を経て権利確定とします。
2. 付与日と支給ユニット数
  1. 付与日は2023年4月1日とします。
  2. 算定株価は付与日の前営業日における当社普通株式の終値とします。
  3. 為替は付与日の前事業年度におけるTTM（Telegraphic Transfer Middle Rate）の平均値を適用します。
  4. 付与の基準となる執行役の基本給の総額は729,935,769円で、RSU支給ユニットの総数は289,098ユニットです。

② 業績連動型株式報酬（FY2024-PSU）

1. 『経営戦略と整合性のあるインセンティブプログラムとする。』という報酬に関する理念に基づき、また事業環境を考慮した上で、業績連動型株式報酬（PSU）を決定します。
2. 権利確定
 

ユニット支給から3年後に達成度を評価し、権利確定および株式支給を行います。なお、報酬委員会の確認を経て権利確定とします。
3. 付与日と支給ユニット数
  1. 付与日は2023年4月1日とします。
  2. 算定株価は付与日の前営業日における当社普通株式の終値とします。
  3. 為替は付与日の前事業年度におけるTTM（Telegraphic Transfer Middle Rate）の平均値を適用します。
  4. 付与の基準となる執行役の基本給の総額は729,935,769円で、PSU支給ユニットの総数は433,648ユニットです。
4. PSUの評価指標は、EPS成長率、相対TSR、品質指標、ESG指標で構成し、その比率は以下のとおりです。

EPS成長率	相対TSR	品質指標	ESG
20%	40%	30%	10%

5. 各指標の目標値と評価テーブルは以下のように設定します。

1. EPS成長率：20%

- ① 2024年3月期から2026年3月期を対象とした経営戦略では、「Shift to Grow」という新たなステージにおいて、成長と収益性の両面に注力することとしています。そして財務ガイダンスの一つにEPS成長率を掲げ、その目標値を8%と設定しています。そのため、PSUの評価指標としてEPS成長率（調整後）を設定することが適切と判断しました。
- ② 支給率100% = EPS成長率（調整後）8%
- ③ 支給率 =  $(X - 1) \times 100/7$   
 (注) 1. XはFY2024～FY2026の調整後のEPS成長率の平均値  
 2. 上限を200%、下限を0%とします。  
 3. 調整：その他の収益・その他の費用を控除、税率を調整

2. 相対TSR：40%

- ① 企業価値・株主価値を評価する指標として相対TSRが適切であると判断しました。
- ② “医療機器を事業ポートフォリオに持つ製造業”もしくは“GICSコードのHealth Careに分類されるメーカー”から、以下の日欧米の20社をピアグループと

して設定します。

Abbott Laboratories, Thermo Fisher Scientific Inc., Medtronic plc, Koninklijke Philips N.V., Danaher Corporation, Asahi Kasei Corporation, Becton, Dickinson and Company, Siemens Healthineers AG, Stryker Corporation, Baxter International Inc., Boston Scientific Corporation, Zimmer Biomet Holdings, Inc., Terumo Corporation, Agilent Technologies, Inc., HOYA Corporation, Smith & Nephew plc, Edwards Lifesciences Corporation, Intuitive Surgical, Inc., STERIS plc, Sysmex Corporation

- ③ 自社のTSRのランクが75%水準以上の場合200%支給、50%水準で100%支給、25%水準で50%支給とし、25%水準未満の場合には支給率を0%とします。75%水準と50%水準の間の水準（X）%時の支給率（Y）%は、 $Y=4 * (X-50) + 100$  です。50%水準と25%水準の間の水準（X）%時の支給率（Y）%は、 $Y=2 * (X-25) + 50$  です。

### 3. 品質指標：30%

- ① QA & RAの組織体制・製造プロセス・品質マネジメントシステム・医療事業のクオリティカルチャーに存在すると考えられる根本原因（脆弱性）の改善に対する中長期、および短期的な主要な取り組みの目標を、STIおよびPSUの報酬評価の目標値とします。
- ② 報酬委員会は社外取締役で構成された品質保証および法規制（QA & RA）委員会と連携し、報酬評価の目標値や達成率の妥当性を判断します。

### 4. ESG：10%

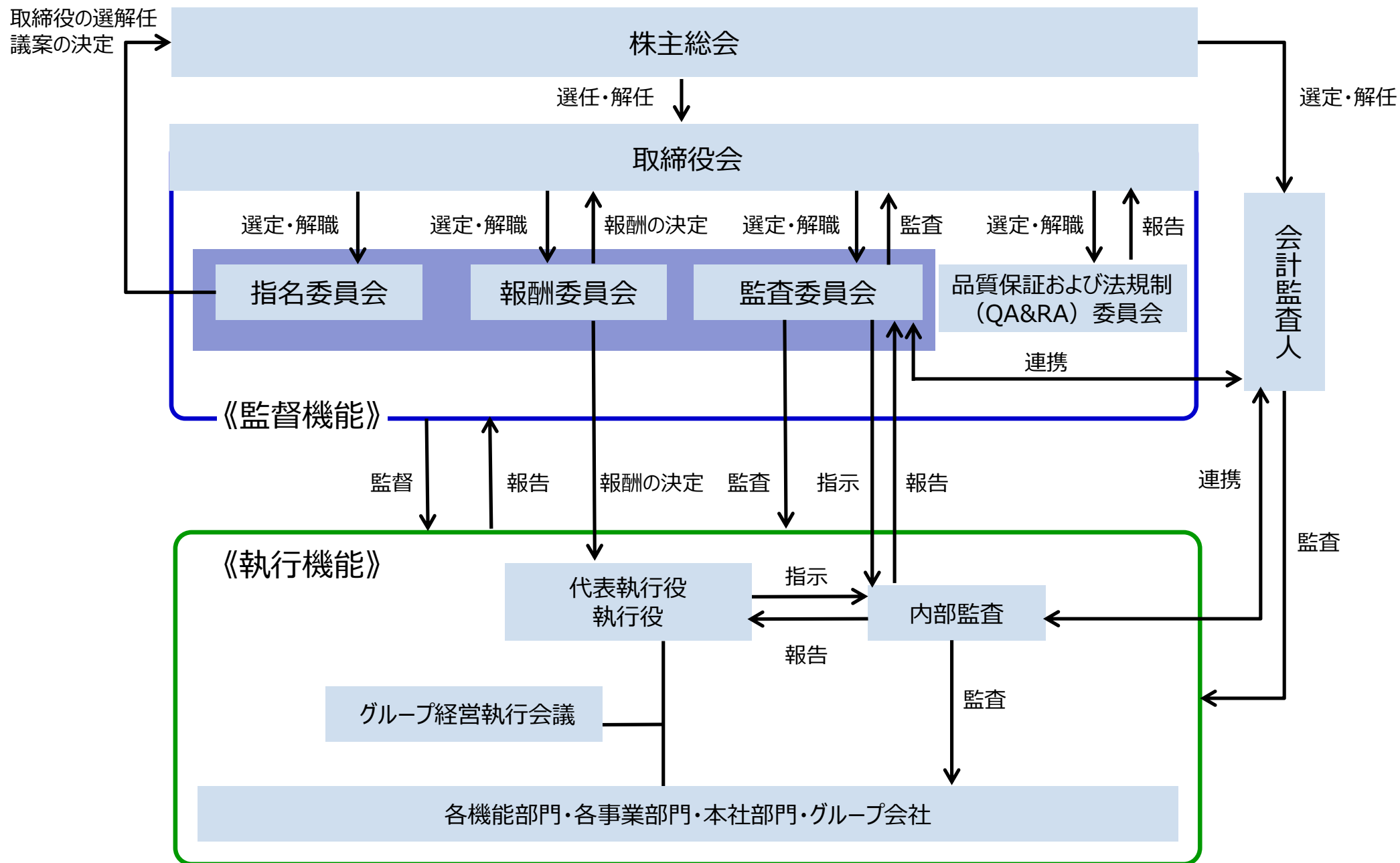
- ① 企業経営のベースであり、経営戦略でも重視することを表明しているESGに関する指標とします。
- ② 当社の事業特性を鑑み、以下の理由でDJSI（Dow Jones Sustainability Index）のIndexを評価指標として設定します。
- ・企業活動全体に対する網羅性がある。
  - ・評価領域のカバレッジの広さから、幅広くステークホルダーの期待との対照をとることができる。
  - ・信頼性の高い外部評価機関であり、透明性・公平性が担保できる。
- ③ DJSI の評価結果は、ランクの上位から“World Index（W）”、“Asia Pacific Index（AP）”、“Non-Index（Non）”となります。E（環境）・S（社会）・G（ガバナンス）の全ての領域でグローバル水準を満たすことを目標に、1年目、2年目の結果を考慮し、3年目に獲得するIndexを重視した次の評価テーブルを設定します。

1st Year	2nd Year	3rd Year	Payout %
W	W	W	200%
		AP	150%
		Non	50%
	AP	W	200%
		AP	150%
		Non	50%
	Non	W	150%
		AP	100%
		Non	0%
AP	W	W	200%
		AP	150%
		Non	50%
	AP	W	200%
		AP	100%
		Non	50%
	Non	W	150%
		AP	100%
		Non	0%
Non	W	W	200%
		AP	100%
		Non	0%
	AP	W	200%
		AP	100%
		Non	0%
	Non	W	150%
		AP	50%
		Non	0%

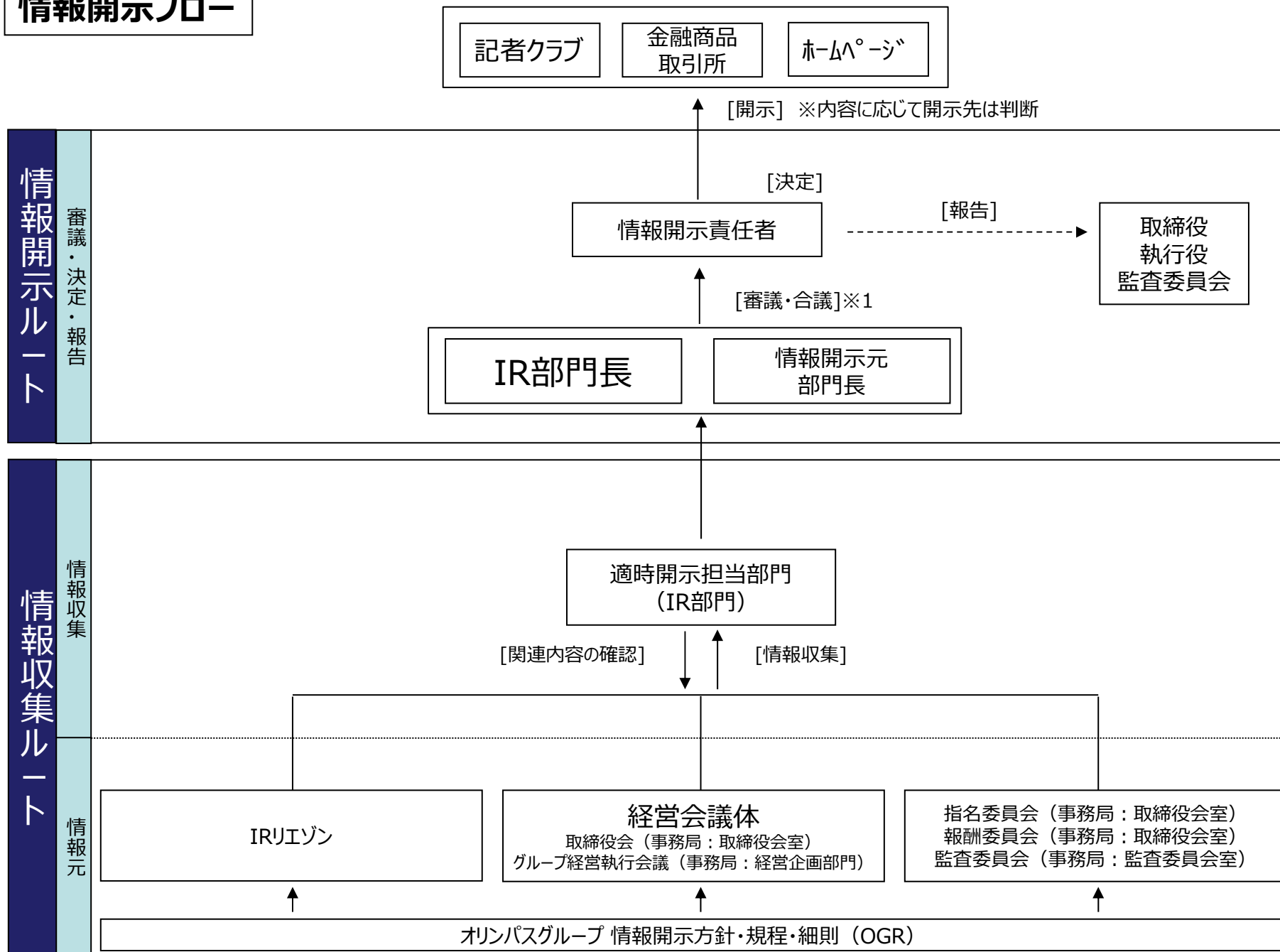


# コーポレートガバナンス体制図

更新



# 情報開示フロー



※1 社内情報開示基準上合議基準に該当する場合、もしくは社内情報開示基準に定めのない場合でIR部門長が必要と判断した場合