

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

当社は、コーポレート・ガバナンスをステークホルダーに対する企業価値の最大化を図るための経営統治機能と位置付けており、コーポレート・ガバナンスの強化は経営の重要な責務であると認識しております。

当社は、経済情勢や市場環境の変化に的確かつ機動的に対応するべく、取締役会の機能充実、業務執行に対する監視、監督や内部統制のより一層の充実を図るとともに、ステークホルダーに対する適時適正な情報の開示と、株主権利の尊重に努めるべく、コーポレート・ガバナンスの強化に努めてまいります。

【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】

(補充原則4 - 8 - 2: 独立社外取締役の有効な活用)

独立社外取締役は、高い専門性や知見、豊富な経験を有しており、それぞれ独立した立場で助言を行うことを期待しており、筆頭独立社外取締役を設けることで、序列意識や依存意識の醸成につながりかねないため、その必要性はないと考えております。

【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

【原則1 - 4: 政策保有株式】

当社は、政策保有株式は保有しておりません。

今後、保有する際は、業務提携、取引の維持・強化等、保有合理性を取締役会において検討し、年度末に政策保有株式の合理性を確認してまいります。また、政策保有株式に関する議決権行使については、当該企業の株主総会議案が取引関係に支障をきたす内容ではない等、合理性を確認した上で賛否を判断してまいります。

【原則1 - 7: 関連当事者間の取引】

当社は、取締役が会社との間で取引を行う際は、法令や関連当事者取引管理規程に基づき、その取引の合理性や取引条件について、あらかじめ取締役会での事実説明・承認決議を必要とする体制を構築し、監視を行っております。

また、当該取引を実施した場合には、その事実を取締役会に報告することとしております。

関連当事者と会社との取引の有無については、全取締役に対し、四半期ごとに書面によるヒアリング調査を実施し、経理部門の取引データとの照合により取引の有無を確認しております。

さらに、監査等委員会監査においても、利益相反取引及び競業取引について、取締役の善管注意義務・忠実義務に反する事実の有無を監視し、検証することとしております。

(補充原則2 - 4 - 1: 中核人材の登用等における多様性の確保)

近年の企業経営において、多様性を尊重した組織構築は急務とされております。その範疇は従来からの女性活躍推進のみに留まらず、国籍や宗教、性的マイノリティへの対応等多岐にわたります。当社はこのような新しい時代の課題にも真摯に取り組み、多様性に配慮した職場環境の構築・維持や、インクルーシブな採用を推進し、人々の心身の健康を守る企業として社会への責務を果たしてまいります。

人材登用においては、当社は性別・国籍・年齢を問わず、本人のこれまでの成果や希望に応じて、社員を積極的に要職へ登用しております。

また、権限移譲も活発に行われ、新規事業の検討や新規領域の開拓など、チャレンジの機会を多く創出しております。

当社の役員、管理職のうち、約98%は中途採用者です。今後は、生え抜き社員の管理職への登用により、管理職に占める中途採用者の比率は低下していく可能性はありますが、依然として高い水準で推移することが見込まれることから、中途採用者の管理職登用について、自主的かつ測定可能な目標は設定してはおりません。

外国人管理職への登用については、今後、当社のビジネス展開を踏まえ、必要に応じて外国人を採用するとともに、管理職へ登用すること並びに自主的かつ測定可能な目標を設定することは今後の課題と認識しております。

女性の管理職への登用については、女性活躍推進法に基づく行動計画を策定するとともに、下記に公表しております。

<https://findex.co.jp/company/actionplan.html>

女性活躍推進法に基づく当社の行動計画では、2025年までに管理職に占める女性の割合を15%に、2030年までに18%へ引き上げる目標を設定しております(2024年12月末: 15.4%、2023年12月末: 8.6%、2022年12月末: 3.8%)。管理職への登用を希望する女性社員を対象に研修やe-ラーニングの機会提供を行うなど具体的な施策を進めながら、2023年3月より毎年効果測定を行い、目標の達成に向け、鋭意努力しております。

加えて、女性管理職比率向上のみならず、多様性の確保に向け、働きやすい会社であることを周知する観点から第三者からの認定取得を目指しております。その取り組みとして、従業員が仕事と子育てを両立できる体制の構築や健康経営の推進に注力し、ワークライフバランスを重視した就労環境の改善及び従業員の健康維持・増進を支援する各種施策を実施しました。その結果、2024年に「くるみん」認定、2025年に「健康経営優良法人」認定を取得いたしました。

【原則2 - 6: 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮】

現状、企業年金制度は採用しておりません。採用する際にはアセットオーナーとして期待される機能を発揮できるよう、人事・運営の両面にわたり適切な取り組みを行い、これを開示してまいります。

また、運用の際に生じる企業年金の受益者と会社との間の利益相反についても、適切に管理してまいります。

【原則3 - 1: 情報開示の充実】

(i) 企業理念、経営方針、中長期的取り組み、事業戦略等を当社ウェブサイトに掲載しております。

(企業理念: <https://findex.co.jp/company/philosophy.html>)

(経営方針等: <https://findex.co.jp/ir/management/index.html>)

(ii) コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方を当社ウェブサイトに掲載し、本報告書「第1. 基本的な考え方」にも記載しております。

(iii) 取締役の報酬に関する方針は、本報告書「第1. [取締役報酬関係] 報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」に記載しております。

(iv) 取締役候補者の指名については、より公平性・透明性を高めるために、過半数を社外取締役で構成する人事報酬委員会(委員長は代表取締役、委員は独立社外取締役3名)において審議を行い、取締役会では人事報酬委員会の答申を尊重して最終的な選任を行っております。

(v) 社外取締役の選任理由については、招集通知に略歴と併せ記載しております。

社内取締役については、略歴を記載することで当社におけるキャリアパスなどから専門分野が認識可能であると考え、選任理由を記載しております。

(第40回定時株主総会招集ご通知: https://findex.co.jp/ir/stock/pdf/meeting_20250305.pdf)

【補充原則3 - 1 - 3: サステナビリティの開示】

当社は、公益性の高いビジネスに携わる事業体として、社会への責任を果たすことを重視しております。持続可能な社会の実現のために基本的な方針を定めるとともに、サステナビリティを巡る取組については代表取締役を委員長とする「サステナビリティ委員会」で検討・策定・評価しております。重要課題においては当委員会より取締役会に報告され、討議し最終決定しております。サステナビリティ方針や具体的な取り組み内容等は当社ウェブサイトにて公開しております。

<https://findex.co.jp/sustainability/index.html>

また、システム企業として人的資本や知的財産は核心的な資産であると認識しており、従来から積極的に投資を行っております。引き続き、鋭意積極的な投資を行ってまいります。

気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)の枠組みに基づいた気候変動に関する取組、人的資本に関する考え方、知的財産権の詳細は、有価証券報告書に記載しております。

【補充原則4 - 1 - 1: 取締役会の役割・責務】

当社では、取締役会において法令及び定款に定められた事項、当社の重要事項等を議論し、経営の大きな方向性を決定しております。

取締役会で決定した事項の具体的な執行については、代表取締役及び業務執行取締役に委任し、取締役会はその執行状況を監督しております。

また、取締役会規程、組織規程、職務分掌規程、職務権限規程及び稟議規程等において、取締役会の決議事項、代表取締役、業務執行取締役及び各部門の職務権限を明確化しております。

【原則4 - 9: 独立社外取締役の独立性判断基準および資質】

当社では、独立社外取締役の独立性については、会社法2条15号及び東京証券取引所が定める独立性判断基準を考慮して判断しております。

また、社外取締役を選任する際は、高い専門性や知見、豊富な経験を有し、それらをもとに取締役会において積極的な議論が行える人物を候補者として選定しております。なお、具体的なスキル・経験については、2022年3月の定時株主総会から、招集通知に記載しております。

【補充原則4 - 10 - 1: 任意の仕組みの活用】

当社は、過半数を社外取締役で構成する人事報酬委員会(委員長は代表取締役、委員は独立社外取締役3名)を設置し、取締役を含めた経営陣幹部の指名(後継者計画を含む)・報酬について、原案を諮問し答申を得ております。

取締役等の指名および取締役の報酬については、取締役会は当該答申を尊重し、決定しております。

当該委員会では、過半数を独立社外取締役とするとともに、特定の独立社外取締役を選任するのではなく、多様な意見を取り入れるためすべての独立社外取締役を構成員とする方針です。

なお、当該委員会の開催頻度は、原則として4月(報酬)、12月(人事・取締役会全体の実効性評価)を基本とし、必要に応じて臨時で開催することとしております。

【補充原則4 - 11 - 1: 取締役会の実効性確保のための前提条件】

経営戦略に照らして自らが備えるべきスキル等を特定のうえ、各取締役の知識・経験、当社が期待する能力等を一覧化したスキルマトリックスを作成し、第37回定時株主総会から招集通知に記載しております。取締役会の監督機能を十分に果たすとともに、健全で持続可能な成長が図れるように、構成員のバランスに配慮しております。なお、取締役の選任に関する方針と手続きは、原則3 - 1()の記載のとおりであります。また、独立社外取締役には、他社での経営経験を有する者を含めております。

【補充原則4 - 11 - 2: 取締役・監査等委員の兼任状況】

株主総会招集通知、有価証券報告書及びコーポレート・ガバナンス報告書等を通じて役員の兼任状況を毎年開示しております。

また、他の上場会社を兼任している役員については、取締役会への出席に支障がでない範囲にとどまっております。

【補充原則4 - 11 - 3: 取締役会の実効性の分析・評価】

当社では、取締役会への出席率や各取締役の発言状況等の分析等を通じて、取締役会の実効性を評価しております。

さらに、過半数を社外取締役で構成する人事報酬委員会(委員長は代表取締役、委員は独立社外取締役3名)においても、取締役会の実効性や改善点について議論を行い、取締役会の実効性を高めるための助言をしております。

当社の取締役会については、現状、高い出席率、適度な議題設定による十分な議論時間の確保(1回あたり1時間から2時間)、社外を含めた取締役からの活発な意見提言があることから、取締役会の実効性は十分確保できていると評価しております。

【補充原則4 - 14 - 2: 取締役のトレーニング方針】

社外から選出された新任取締役に對しては、代表取締役または他の取締役が、当社の概要及び課題等の説明を行っております。

社内から選任された新任取締役に對しては、取締役としての必要な知識の習得を行うために積極的に外部のセミナー等(全額当社負担)を活用することを推奨しております。

【原則5 - 1: 株主との対話】

当社は、株主・投資家をはじめとするステークホルダーの皆様に、当社への理解を深めていただき、信頼関係を構築することを目的として、フェアディスクロージャー・ルールを遵守のうえ迅速な情報提供に努めることを基本方針としております。

株主からの対話の申し込みに対しては、合理的な範囲で前向きに対応し、積極的かつ建設的な対話を行う旨を取締役会で決定しております。

また、株主との対話には代表取締役及び財務IR担当執行役員が対応しており、経営層が積極的に関与しております。

〔補充原則5 - 1 - 2:株主との建設的な対話に関する方針〕
当社は、株主との信頼関係を築くために従来から対話を重視しており、代表取締役及び財務IR担当執行役員が積極的に対話・面談を行っております。アナリスト・機関投資家向けには半期ごとに決算説明会を行い、逐次スモールミーティングや個別ミーティングを設定しております。四半期の決算公表日には、決算短信と同時に決算補足説明資料を作成し開示しております。対話において把握された株主の意見・懸念については、取締役会や経営会議に報告がなされ、当該会議にて適時に必要な措置を講じております。
また、内部者取引管理規程を定め、定期的に教育を行い、インサイダー情報の管理に留意しております。

〔資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応〕〔英文開示有り〕〔アップデート日付:2025/03/31〕
当社は、「新しい発想・技術の探求」を基に「モノ創りの喜びを感じられる研究開発」を推進し、「お客様の期待を上回り、社会の発展に貢献する製品」を提供することを、経営の基本方針として定めております。今までの研究開発で蓄え磨き続けてきた技術と知識を、医療システムに加え、医療機器や自治体システムとして投入することを、「Vision for 2025」で2021年に掲げました。新型コロナウイルス感染症の影響などから、売上高、利益計画の修正を余儀なくされましたが、ステークホルダーに対する企業価値の最大化を図る考え方は一貫しております。
当社では保守的に考えて、資本コストを10%程度と仮定しております。これは過去に株価変動が大きかったことなどを理由に株式ベータが高いことなどを考慮したためです。しかしながら、2024年のROE(自己資本当期純利益率)は22.3%と資本コストを上回っており、いわゆるエクイティ・スプレッドはプラスで推移しております。
今後も、ROEの維持向上を目指し、利益率や資産効率の向上を図ってまいります。
具体的には研究開発成果の活用による新規ビジネスの創出や人材育成投資による付加価値の向上を通じた利益率の引き上げ及び、投資やM&Aを通じた資本の有効的な活用や資本政策などです。一方、有効な投資が実行できない場合は、株価の状況に鑑み、株主還元の充実などを実施する予定です。

2. 資本構成

外国人株式保有比率 更新	10%未満
---------------------------	-------

〔大株主の状況〕 更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
相原 輝夫	7,707,600	29.86
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	3,293,400	12.76
みずほ信託銀行株式会社有価証券管理信託0700068	1,440,000	5.58
みずほ信託銀行株式会社有価証券管理信託0700067	1,440,000	5.58
CACEIS BANK/QUINTET LUXEMBOURG SUB AC/UCITS CU STOMERS ACCOUNT (常任代理人 香港上海銀行東京支店)	1,058,900	4.10
株式会社愛媛銀行	967,200	3.75
竹村 敬司	963,000	3.73
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	798,000	3.09
THE BANK OF NEW YORK MELLON 140040 (常任代理人 株式会社みずほ銀行決済営業部)	716,946	2.78
SCBHK AC LIECHTENSTEINISCHE LANDESBANK AG (常任代理人 株式会社三菱UFJ銀行)	275,000	1.07

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

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	12 月
業種	情報・通信業

直前事業年度末における(連結)従業員数	100人以上500人未満
直前事業年度における(連結)売上高	100億円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10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

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	監査等委員会設置会社
------	------------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	12 名
定款上の取締役の任期	1 年
取締役会の議長	社長
取締役の人数	9 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
北田 隆	他の会社の出身者											
山田 哲	他の会社の出身者											
小野 明	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)

会社との関係(2)

氏名	監査等委員	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
北田 隆	○	○	特記事項はありません。	本報告書提出日現在において、当社株式1,000株を保有しておりますが、当社と本人との間に人的関係その他の利害関係はありません。公認会計士として財務及び会計に関する専門的見識に基づき、社外取締役の職務を適切に遂行いただけるものと判断し、選任しております。
山田 哲	○	○	特記事項はありません。	本報告書提出日現在において、当社と本人との間に人的関係その他の利害関係はありません。医療機関における長年の業務経験による専門知識と介護事業の会社経営者としての幅広い見識を有していることから、多角的な視点による適切な助言、提言を行っていただけるとともに、当社グループのコーポレートガバナンスの一層の強化に貢献していただけると判断し、選任しております。
小野 明		○	特記事項はありません。	本報告書提出日現在において、当社と本人との間に人的関係その他の利害関係はありません。産業政策や企業振興、国際業務に関する幅広い見識を有していることから、ガバナンスと事業推進の両面から当社グループの経営に適切な助言・監督を行っていただけると判断し、選任しております。

【監査等委員会】

委員構成及び議長の属性

	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	委員長(議長)
監査等委員会	3	1	1	2	社内取締役

監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の有無	なし
----------------------------	----

現在の体制を採用している理由

監査等委員会がその職務を補助すべき取締役及び使用人を置くことを求めた場合は、適切な補助者を配置いたします。配置にあたっては、監査等委員会の意見を聴取し決定いたします。
 任命された監査等委員会補助者は、監査等委員会の指揮命令に服し、監査等委員会の指示に従い、監査等委員会の職務を補助するものとし、当該職務に必要な調査(モニタリングを含む)を行う権限を有するものいたします。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査等委員会は、内部統制の実効性に関する監査や内部監査への立会及び会計監査人との意見交換や監査結果の聴取等を実施し、監査の充実を図っております。

【任意の委員会】

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	人事報酬委員会	4	1	1	3	0	0	社内取 締役
報酬委員会に相当 する任意の委員会	人事報酬委員会	4	1	1	3	0	0	社内取 締役

補足説明

当社は、過半数を社外取締役で構成する人事報酬委員会(委員長は代表取締役、委員は独立社外取締役3名)を設置し、取締役を含めた経営陣幹部の指名(後継者計画を含む)・報酬について、原案を諮問し答申を得ております。

取締役等の指名については、取締役会は当該答申を尊重し、決定しております。また、取締役の報酬については、代表取締役は当該答申の内容に従って決定をしなければならないこととしております。

当該委員会では、過半数を独立社外取締役とするとともに、特定の独立社外取締役を選任するのではなく、多様な意見を取り入れるためすべての独立社外取締役を構成員とする方針です。

なお、当該委員会の開催頻度は、原則として4月(報酬)、12月(人事・取締役会全体の実効性評価)を基本とし、必要に応じて臨時で開催することとしております。

【独立役員関係】

独立役員の人数	3名
---------	----

その他独立役員に関する事項

【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	その他
-------------------------------	-----

該当項目に関する補足説明

監査等委員である取締役及び社外取締役を除く取締役に対し、当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを付与するとともに、株主と一層の価値共有を進めることを目的として、譲渡制限付株式報酬制度を導入しております。

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

個別報酬の開示はしていない

該当項目に関する補足説明

業務執行取締役と監査等委員である取締役の報酬総額をそれぞれ開示しております。

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

当社の取締役の報酬は、企業価値の持続的な向上を図るインセティブとして機能するよう、株主利益に連動した報酬体系とし、個々の取締役の報酬の決定に際しては、各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針としております。具体的には、業務執行取締役の報酬は、固定報酬としての基本報酬および株式報酬により構成し、監督機能を担う社外取締役および監査等委員である取締役については、その職務に鑑み、基本報酬のみを支払うこととしております。

当社の取締役の基本報酬は、月額固定報酬とし、当社の業績、役位、職責、在任年数などを総合的に勘案のうえ、人事報酬委員会(委員長は代表取締役、委員は独立社外取締役3名)の答申を踏まえ、取締役会で決定しております。

ただし、監査等委員である取締役の報酬は、監査等委員である取締役の協議で決定しております。

基本報酬は、「職責を果たすこと」への対価として、また、生活基盤の安定を図るために固定報酬とし、12で割った金額を、毎月末日に金銭にて支払います。

なお、基本報酬の見直しは毎年4月までに行い、見直し後の基本報酬は4月支給分より適用しております。

非金銭報酬等は、譲渡制限付株式とし、譲渡制限付株式は原則毎年、付与します。なお、これらの非金銭報酬等の株数などは、当社の業績、役位、職責、在任年数などを総合的に勘案のうえ、人事報酬委員会の答申を踏まえ、取締役会で決定しております。

業務執行取締役の種類別の報酬割合については、当社の業績水準および当社と同種類、同規模である他社をベンチマークとする報酬水準を踏まえ、人事報酬委員会において検討を行っております。取締役会は人事報酬委員会の答申内容を尊重し、当該答申で示された種類別の報酬案を踏まえ、取締役の個人別の報酬等の内容を決定しております。なお報酬の種類別の割合については、常勤取締役の場合、原則金銭報酬を8割から9割程度、非金銭報酬を1割から2割程度とし、当社の業績、役位、職責、在任年数などを総合的に勘案のうえ、人事報酬委員会の答申を踏まえ、取締役会で決定しております。

また、取締役の個人別の報酬等の内容については、取締役会が人事報酬委員会に原案を諮問し、委員会の答申を踏まえ、取締役会で決定するものとしております。

【社外取締役のサポート体制】

管理部長より取締役会の開催日、議案及びその詳細等について事前報告すると共に、業務執行取締役より十分な情報提供を行い、経営状況に関してより迅速な情報交換並びに意見交換を行っております。

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) 更新

(業務執行について)

経営の意思決定機関であります取締役会は、取締役9名で構成され、原則として毎月1回開催されております。取締役会においては、営業活動及び予算の進捗状況等を確認するとともに、業績見通し等について検討し必要な施策を講じるほか、当社の経営上重要な事項について積極的な討議を行うことで、活性化と相互牽制を図っております。

(監査・監督について)

当社は監査等委員会設置会社であり、社内取締役1名、社外取締役2名により監査等委員会を構成しております。監査等委員は、取締役会等重要な会議へ参加し、毎月1回開催される監査等委員会で監査等委員同士の情報交換を行い、監査機能の一層の充実を図っております。

(内部監査)

当社は、コンプライアンス体制強化のために、代表取締役社長直轄の内部監査室を設置し、内部監査室長として人員1名を配置するとともに、監査内容に応じて他部門から都度監査担当者を任命しております。内部監査室長及び監査担当者は、業務が諸法令及び会社の定めたルールに則り、効率的に進められているか及び内部統制が有効に機能しているかという観点から全部門を対象に監査を実施しております。監査結果は代表取締役社長に報告され、業務活動の改善及び適切な運営に資するよう勧告、助言等を行っております。また、必要に応じて監査等委員及び会計監査人と連携を図ることで、より実効性の高い監査を実施しております。

(会計監査)

会計監査については、有限責任監査法人トーマツを会計監査人に選任し、金融商品取引法の規定に基づく会計監査を受けるとともに、随時相談・意見交換を行っております。なお、当社と有限責任監査法人トーマツの間には特別な利害関係はありません。

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 更新

当社は監査等委員会設置会社を採用し、監査等委員である取締役3名のうち2名を社外取締役としております。経営の意思決定機関である取締役会は、社外取締役3名を含む取締役9名で構成され、原則として毎月1回開催されております。取締役会においては、営業活動及び予算の進捗状況等を確認するとともに、業績見通し等について検討し必要な施策を講じるほか、当社の経営上重要な事項について積極的な討議を行っております。社外取締役には客観的な視点から当社の業務執行の監視をお願いすることで、相互牽制と活性化を図り、公平性・透明性を確保した経営体制であると考え、現在の体制を採用しております。

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	株主が十分な議案の検討時間を確保できるよう、株主総会開催日の約3週間前に早期発送を努めるとともに、当社ウェブサイト及び東京証券取引所のウェブサイト等に招集通知を早期掲載しております。
集中日を回避した株主総会の設定	当社は12月決算の企業であり、株主総会の集中日を回避する決算期となっております。
電磁的方法による議決権の行使	より多くの株主に議決権を行使いただくため、書面に加えてインターネットによる議決権行使も受け付けております。
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	株式会社ICJが運営する議決権電子行使プラットフォームへ参加しております。
招集通知(要約)の英文での提供	招集通知の一部を英訳し、同時期に当社ウェブサイト及び東京証券取引所のウェブサイト等に掲載しております。

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	当社のウェブサイトにて基本方針を含む、IRポリシーを掲載しております。 https://findex.co.jp/ir/clause/index.html	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	アナリスト・機関投資家向けの決算説明会を年2回以上開催する方針です。	あり
IR資料のホームページ掲載	当社のウェブサイトにて、決算短信、有価証券報告書、その他適時開示資料等を迅速に開示しています。 https://findex.co.jp/ir/index.html	
IRに関する部署(担当者)の設置	代表取締役社長直轄の事業戦略室内に、財務・IRチームを配置しております。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	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	当社は、「価値ある技術創造で社会を豊かにする」を企業理念に掲げ、世の中で必要とされていること、まだ世の中にない新しい発想・技術を生み出し、革新的なシステムとして常に提供し続けることで社会に貢献しております。また、経営資源の集中や研究開発の促進、人的資本への投資を通じ、人々の心身の健康を守る企業として社会への責務を果たすべく行動してまいります。

環境保全活動、CSR活動等の実施	自治体健診を利用し、当社開発の自動視野計を用いたコホート調査を行っております。その他、サステナビリティ方針や環境・社会・ガバナンス(ESG)への具体的な取り組み等について、当社ウェブサイトに掲載しております。 https://findex.co.jp/sustainability/index.html
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	ステークホルダーの保護及び取引の公正性の観点から、関係法令及び取引所が定める適時開示規則等を遵守し、投資判断の根拠となる情報を適時・適切に開示することを情報開示の基本方針としております。

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

当社及び当社グループは内部統制システムを下記のとおり整備しております。

(1) 取締役及び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

当社の取締役及び使用人は、高い倫理感と良心をもって職務遂行にあたり、法令及び社内諸規程を遵守するとともに社会規範に沿った責任ある行動をとることを周知徹底いたしております。また、法令違反、社内諸規程上疑義のある行為等につきましては、その情報を直接提供することのできる内部通報制度を整備し、より実体のある統制制度の充実に努めております。

(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

当社の取締役は、業務に係る株主総会議事録、取締役会議事録等の重要な情報を社内規程に基づき、それぞれの担当職務に従い適切に保存・管理しております。また、その他の取締役の職務執行に関する重要な情報・文書等に関しては文書管理規程に基づき適切に保存及び管理し、必要に応じて閲覧可能な状態を維持しております。

(3) 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

当社は、各部門に付与された権限の範囲内において、また会社横断的なリスクについては管理部においてリスクを管理し、リスクの発生を未然に防止するべく必要な諸施策を講じ、調査・審議を行った上で、事業リスクの排除及び軽減を図っております。万が一会社全体に重大な影響を及ぼすリスクが発生した場合には、代表取締役社長を本部長とする経営レベルのリスク対策本部を設置し、迅速かつ確かな対応を実施するべく体制を整備しております。

(4) 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

当社は、取締役会の効率性及び適切性を確保するため、取締役会の運営に関する規程を定めております。取締役会では、監視、監督及び業務執行をより適切に実施するために、代表取締役・業務執行取締役・執行役員に業務を執行させ、業務執行の決定を委任した事項については、社内諸規程に定める機関又は手続きにより必要な決定を行っております。なお、規程については、法令の改廃・職務執行の効率化に必要な場合は、原則取締役会にて適宜見直しを行っております。

(5) 当社及び子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制

当社は、当社子会社を「グループ会社管理規程」に基づき管理・運営しております。

当社子会社に対しては、当社の内部監査室による監査を義務づけております。

当社及び当社グループに影響を及ぼす重要な事項については、当社の取締役会審議の前に、経営会議において多面的な検討を図る体制としております。

当社は、子会社の取締役等の職務の執行に係る当社への報告に関する体制として、重要な案件に関する事前協議等、定期及び随時に当社へ報告させるものとしており、経営上の重要な事項については、「グループ会社管理規程」に定める事項に基づき、子会社に対し事前に当社の取締役会へ付議させるよう義務づけております。

監査等委員は、監査等委員自ら又は監査等委員会を通じて当社子会社の監視・監査を効率的かつ適正に行えるよう会計監査人及び当社内部監査室との密接な連携等確かな体制を構築しております。

(6) 監査等委員会がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合における当該使用人に関する事項、監査等委員会の当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項及び当該使用人の取締役(監査等委員である取締役を除く。)からの独立性に関する事項

当社は、監査等委員会が職務を補助すべき使用人を置いた場合、監査等委員会の当該使用人に対する指示の実効性を確保するため、使用人の職務執行においては、取締役(監査等委員である取締役を除く。)及びその他の使用人等の指揮命令に服さないこととともに、補助業務を行う使用人の人事異動、評価、懲戒は、監査等委員会の同意を要する等、独立性確保のための必要な措置を講じる体制を整備しております。また、監査等委員会の適正な職務の遂行を確保するため、監査等委員会の要望に応じて内部監査部門に補助業務を行わせ得る体制を整えております。

(7) 取締役(監査等委員である取締役を除く。)及び使用人が監査等委員会に報告するための体制その他の監査等委員会への報告に関する体制及び監査等委員会へ報告をした者が当該報告をしたことを理由として不利な扱いを受けないことを確保するための体制

当社は、代表取締役及び業務執行取締役は、取締役会において、随時その担当する業務執行及び当社グループの重要事項の報告を行うものとしております。

当社の取締役(監査等委員である取締役を除く。)及び使用人等は、法令等の違反行為等、当社及び当社グループに重大な損害を及ぼすおそれのある事実が発見された場合は、直ちに監査等委員会に対して報告を行うものとしております。

当社子会社の取締役、監査役及び使用人等は、法令等の違反行為等、当社グループに重大な損害を及ぼすおそれのある事実が発見された場合は、直ちに監査等委員会に対して報告を行うものとしております。

また、財務報告に係る内部統制の状況や会計基準等についても、監査等委員会の説明の要望に応じて取締役(監査等委員である取締役を除く。)及び使用人が適切に対応できる体制を整備しております。加えて、監査等委員会へ報告した者が、当該報告をしたことを理由として人事上の不利な扱いを受けないようにいたしております。

(8) その他監査等委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制及び監査等委員の職務の執行について生ずる費用又は債務の処理に係る方針に関する事項

監査等委員会は、重要な会議への参加のほか、内部統制の実効性に関する監査や内部監査への立会い及び監査法人との意見交換や監査結果の聴取等を実施し、監査の充実を図っております。また、監査等委員が職務の執行について生じる費用の前払い又は償還の請求をしたときは、監査等委員会の職務に必要でないと認められる場合を除き、当社がこれを負担しております。

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

当社及び当社グループは、企業の社会的責任及び企業防衛の観点から、反社会的勢力排除は、経営上重要であると認識しております。

当社及び当社グループは、反社会的勢力との取引や支援を含む一切の関係を遮断し、反社会的勢力からの不当な要求に対しては屈せず、経営活動に対する妨害や誹謗中傷等の被害を受けた場合は、警察等関連機関と連携し、毅然とした対応を行います。また、反社会的勢力との取引等を予防ないし牽制すべく、暴力団排除条項をもって関係者を拒絶する旨定め、役員・使用人に対して定期的に教育を実施することにより周知徹底いたしております。

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

現時点において、買収防衛策は導入しておりません。

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

該当事項はありません。



