

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、株主権利の尊重及びTSRの向上に努めるべく、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)

当社は、現在、筆頭独立社外取締役を設置していません。

その理由は、当社の独立社外取締役は、それぞれの専門分野における高い知見と経験に基づき、全員が対等な立場で経営陣に対して忌憚のない意見具申を行うことを重視しており、特定の筆頭者を設けることで序列意識や依存意識が生じることを避けるためです。

【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、現在、政策保有株式として上場株式を保有していません。

政策保有株式に関する方針として、中長期的な企業価値向上に資すると認められない保有は行わないことを基本としております。今後、業務提携や取引の維持・強化等の目的で保有を検討する場合には、取締役会においてその保有目的、便益やリスクが資本コストに見合っているか等を総合的に精査し、保有の合理性を判断いたします。また、保有開始後も定期的に取締役会にて意義を検証し、合理性が認められない場合には縮減を検討いたします。

議決権の行使につきましては、提案内容が当社の保有目的と合致し、当該企業の持続的な成長と中長期的な企業価値向上、ひいては当社及び株主の利益に資するかどうかを基準に、議案ごとに総合的に判断いたします。

【原則1-7:関連当事者間の取引】

当社は、取締役や主要株主等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の妥当性(市場価格と同様の一般的な取引条件であるか等)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。なお、当該決議においては、特別利害関係を有する取締役は議決権を行使できないこととしております。

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、関連当事者チェックリスト等を用いて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網羅的に確認しております。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)

<多様性の確保についての考え方>

近年の企業経営において、多様性を尊重した組織構築は持続的な成長に向けた不可欠な要素です。その範疇は従来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。当社はこれを経営の最優先事項の一つとして捉え、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、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。

<自主的かつ測定可能な目標及びその状況>

(1) 女性の管理職への登用等

当社は、女性活躍推進法に基づく行動計画において「2026年3月末までに女性管理職比率15%以上」とする目標を掲げておりましたが、施策の推進によりこれを大幅に前倒しで達成いたしました。直近の2025年12月末時点での女性管理職比率は18.5%となっており、過去数年にわたり継続的な上昇を実現しております。

2025年12月末:18.5%

2024年12月末:15.4%

2023年12月末:8.6%

2022年12月末:3.8%

これを受け、現在は「2030年12月末までに女性管理職比率20%以上」という新たな目標を設定し、鋭意取り組んでおります。具体的な施策として、管理職への登用を希望する女性社員を対象とした研修やe-ラーニングの機会提供、毎年3月の効果測定を継続実施しております。また、経営の

意思決定層における多様性を確保するため、2026年3月開催の定時株主総会において女性の独立社外取締役を2名選任いたしました。

(2) 中途採用者の管理職への登用

当社の役員、管理職のうち、約98%は中途採用者です。今後、生え抜き社員の登用増加により比率が多少低下する可能性はありますが、事業特性上、依然として高い水準で推移することが見込まれます。現状において中途採用者が管理職の中核を占めていることから、中途採用者の登用に関する特段の目標は設定しておりません。

(3) 外国人の管理職への登用

外国人社員については、今後のグローバルなビジネス展開を踏まえ、必要に応じて採用・登用を進める方針ですが、現時点では自主的かつ測定可能な目標の設定は行っておりません。

< 多様性の確保に向けた人材育成方針・社内環境整備方針及びその実施状況 >

当社は、多様な人材が能力を最大限発揮できるよう、仕事と子育ての両立支援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業環境の整備を行っております。これらの取り組みの結果、2024年には子育てサポート企業として「くみん」認定を、2025年には「健康経営優良法人」の認定を取得いたしました。なお、当社の詳細な行動計画や外部評価については、下記ウェブサイトにて公表しております。

女性活躍推進法に基づく行動計画：<https://findex.co.jp/company/actionplan.html>

外部からの評価・認定実績：<https://findex.co.jp/sustainability/evaluation.html>

【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、当社は積立金の運用を伴う企業年金制度(確定給付企業年金等)を採用しておりません。したがって、企業年金の運用が当社の財政状態に与える影響はなく、受益者と会社との間に利益相反が生じることもありません。今後、当該制度を導入する際には、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、運用機関に対するモニタリングを含め、専門性を持った人材の配置など人事・運営の両面にわたり適切な体制を構築し、その内容を開示してまいります。

【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>

中長期的取り組み/事業戦略：https://findex.co.jp/ir/pdf/2026_02/2026_0212.pdf

(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「1. 基本的な考え方」にも記載しております。

(iii) 取締役の報酬等に関する方針は、本報告書「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4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41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に向けた具体的な取り組みは、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、サステナビリティに関する基本的な方針や重要課題等を含めた詳細は、当社ウェブサイトにて公開しております。

サステナビリティ：<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当社の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。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み、人的資本に関する考え方、知的財産権等の詳細は、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、具体的な経験や当社が各人に期待する分野(スキルマトリックス)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、取締役会の諮問機関として、独立社外取締役が過半数を占める任意の「人事報酬委員会」を設置しております。

本委員会は、代表取締役が委員長を務めておりますが、委員として独立社外取締役全員が参画しており、その過半数をもって構成することで、経営陣に対する実効性の高い監督機能とプロセスの客観性・透明性を担保しております。特定の社外取締役のみを恣意的に選任するのではなく、全員を構成員とすることで、より多角的で多様な意見を取り入れる方針です。

具体的な運用として、取締役(後継者計画を含む)・経営陣幹部の指名および報酬に関する原案を本委員会へ諮問し、取締役会はその答申内容を最大限尊重して最終決定を行っております。なお、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)の年2回を基本とし、必要に応じて臨時で開催する体制を整えております。

(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)

当社は、経営戦略や中長期的なビジョンの実現に必要なスキル(知識・経験・能力)を特定した上で、各取締役が有するスキル等を一覧化したスキル・マトリックスを作成し、定時株主総会招集通知および有価証券報告書にて開示しております。

取締役会の構成については、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を実現できるよう、知識・経験・能力のバランスおよび多様性に配慮しております。特に多様性の確保に向けた具体的な取り組みとして、2026年3月開催の定時株主総会において、新たに女性の独立社外取締役2名を選任いたしました。これにより、ジェンダーを含む多様な視点を取り入れ、取締役会の議論をより活性化させる方針です。

なお、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。取締役の選任に関する方針と手続については、本報告書の原則3-1(iv)に記載のとおりです。

(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)

当社は、取締役(監査等委員を含む)がその役割・責務を適切に果たすために、就任時のみならず就任後においても、必要な知識の習得や研鑽の機会を継続的に提供する方針です。

社外取締役に対しては、就任時に、代表取締役または担当役員より、当社の事業戦略・財務状況・経営課題および業界動向等について重点的な説明を行うほか、事業理解を深めるための機会(視察や主要会議への陪席等)を適宜設けております。

社内出身の取締役に対しては、取締役として求められる法務・財務・ガバナンス等の専門知識を習得・更新するため、外部機関のセミナー参加や書籍購入等を積極的に推奨し、その費用は全額会社負担としております。

また、法改正や社会情勢の変化に応じ、取締役会全体での勉強会開催も検討・実施できる体制を整えております。

[原則5-1: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の向上に資するため、株主・投資家の皆様との建設的な対話を重視しております。具体的な体制・取組みは以下の通りです。

- ()株主との対話:代表取締役および財務IR担当役員が中心となり、合理的な範囲で前向きに対応することを基本方針としております。
- ()対話の体制:IR担当部署を設置し、社内の関連部門(総務・財務・経理・事業部門等)と有機的に連携することで、正確かつ多面的な情報提供を行える体制を整備しております。
- ()対話の手段:個別面談に加え、半期ごとの決算説明会やスモールミーティング等を開催し、経営トップ自らが説明を行う機会を積極的に設けております。
- ()フィードバック:対話を通じていただいたご意見や懸念点については、定期的に取り締り会へ報告し、経営陣で共有・検討を行うことで、企業経営への反映に努めております。
- ()情報の管理:フェア・ディスクロージャー・ルールを遵守するとともに、『インサイダー取引防止規程』に基づき、未公表の重要事実の管理を徹底しております。

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

記載内容 更新	取組みの開示(アップデート)
英文開示の有無 更新	有り
アップデート日付 更新	2026年3月27日

該当項目に関する説明 更新

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います。これまで、医療分野における研究開発で蓄え磨き続けてきた技術と知識を、医療システムのみならず医療機器や自治体システムへ展開し、事業を拡大してきました。

具体的な資本コストに関しては、過去に株価変動が大きかったことを理由に、株式ベータが高いことなどを考慮して、保守的に10%程度と仮定しております。一方で、2025年のROE(自己資本当期純利益率)は22.8%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。

また、2026年に発表した「成長戦略と株主還元方針2026-2030」では2030年までの還元方針として、配当性向50%または配当下限フロアとしてDOE 8.5%を設定しております。新規事業の創出・育成を含む有機的成長への事業投資を優先しつつ、余剰資金を機動的に還元することで、自己資本の適正化およびROEの更なる向上を追求し、企業価値の向上を図ってまいります。

成長戦略と株主還元方針2026-2030: https://index.co.jp/ir/pdf/2026_02/2026_0212.pdf

2. 資本構成

外国人株式保有比率	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	31.41

日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	2,890,300	11.78
みずほ信託銀行株式会社有価証券管理信託0700068	1,440,000	5.87
みずほ信託銀行株式会社有価証券管理信託0700067	1,440,000	5.87
株式会社愛媛銀行	967,200	3.94
竹村 敬司	959,600	3.91
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)	884,000	3.60
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)	549,400	2.24
株式会社日本カस्टディ銀行(信託口)	347,900	1.42
SCBHK AC LIECHTENSTEINISCHE LANDESBANK AG (常任代理人 株式会社三菱UFJ銀行)	275,000	1.12

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

- ・上記「大株主の状況」は、2025年12月31日現在の状況です。
- ・当社は、自己株式2,068,065株を保有しておりますが、上記「大株主の状況」からは省略しております。
- ・持株割合は、発行済株式総数から自己株式数を除いて計算しております。

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 更新	11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 更新	4名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数 更新	4名

会社との関係(1) **更新**

氏名	属性	会社との関係()												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k		
北田 隆	公認会計士													
山田 哲	他の会社の出身者													
松葉 香子	他の会社の出身者													
由比 茜	税理士													

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	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、当社の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。

松葉 香子		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。 医療変革の最新トレンドに精通し、ヘルスケア業界への深い洞察と戦略的な実行力を有していることから、当社のガバナンスと事業推進の両面から適切な助言・提言を行っていただけると判断し、選任しております。
由比 茜		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。 税理士として培った専門的な知見に加え、社外監査役の歴任経験や代表社員としての組織経営など豊富な指導実績を有していることから、当社のガバナンス体制をさらに強化していくにあたり中立的な立場から適切な助言・提言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 更新

	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	4	1	1	3	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 更新

	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	5	1	1	4	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	5	1	1	4	0	0	社内取締役

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4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。当該委員会では、特定の社外取締役のみを恣意的に選任するのではなく、より多角的で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。

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。

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)の年2回を基本とし、必要に応じて臨時で開催する体制を整えております。

【独立役員関係】

独立役員の人数 **更新** 4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 **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

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4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】 更新

取締役就任時には、代表取締役または担当役員より、当社の事業戦略・財務状況・経営課題および業界動向等について重点的な説明を行うほか、事業理解を深めるための機会を適宜設けております。
また、取締役会事務局より、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うなど、迅速な情報交換体制を整えております。

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11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3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ております。内部監査室長を含む人員2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4名のうち3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4名を含む取締役11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、まだ世の中になく新しい発想・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、より実体的な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の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するともに、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等を拒絶する旨定め、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. 買収への対応方針の導入の有無

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。



