

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、取締役会による戦略指導や経営の監視、監査役会による取締役の監査を中枢に置いたコーポレート・ガバナンスの体制を敷き、次の点を重視した企業経営の実現を目指します。

- ・経営陣の責任の明確化
- ・業績やリスクの把握と迅速な対応
- ・正確で適切な情報を適時に開示することの実施
- ・経営環境・社会環境の変化への適切かつ迅速な対応
- ・反社会的勢力との一切の関係断絶
- ・社内論理に囚われない、顧客、従業員、株主、社会等のステイクホルダーに対する責任を重視した企業経営の実現

【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】 更新

【補充原則3-1】サステナビリティについての取組み等

当社のサステナビリティについての取組みは、中期経営ビジョン(2021-2025)及びビジョン2026をご参照ください。

人的資本への投資については、補充原則2-4 に記載の通り、当社の事業を行っていく上での競争力の源泉であると考えており、人材採用・人材育成・社内環境整備に積極的に取り組んでおります。知的財産への投資については、当社の事業基盤である医師会員データベースの充実を図りつつ、医薬DX事業において医療関連データの分析に関する新規サービス開発を進めるとともに、メディカルプラットフォーム事業において当社の祖業である医学教育コンテンツの拡充などに取り組んでおります。当社の経営戦略とのつながりについては、中期経営ビジョン(2021-2025)及びビジョン2026並びに決算説明資料をご参照ください。

なお、当社の事業の性質上、気候変動が当社に重大な影響を及ぼすことは現時点では想定されないため、TCFDに基づく開示を行っておりません。しかしながら、気候変動への対応は安定的な経済発展や国民生活の基盤確保等において重要な取組みであると考えており、当社においても省エネの徹底等に引き続き取り組んでまいります。

【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、取引関係の維持・強化などを通じ、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上につながると判断できる場合に限り、政策保有株式を保有することとしております。保有を継続するにあたっては、定期的に保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っているか等を具体的に精査し、取締役会にて中長期的な経済合理性や将来の見通しを検証することとしております。

なお、政策保有株式の議決権の行使にあたっては、当該企業の中長期的な企業価値向上に資するか否かを議案ごとに判断し、適切に対応いたします。

【補充原則1-7】関連当事者間の取引

当社は、関連当事者取引について、取締役会が定める「関連当事者取引管理規程」に基づき、適切な手続を構築しております。具体的には、管理部門が作成する関連当事者台帳の活用その他の方法により、取引開始前に関連当事者取引の把握、確認を行うとともに、関連当事者との取引を行う場合には、取引の合理性(事業上の必要性)と取引条件の妥当性について検討し、独立役員・監査役の見解を踏まえたうえで取締役会の承認を得ることとしております。

【補充原則2-4】中核人材の登用等における多様性の確保

当社は、「デジタル時代のサステナブルな健康社会づくりに邁進します」という理念を掲げ、医療情報サービスの提供を通じた医療への貢献を目指しております。医療が持つ仁愛の価値観は、当社の理念の根底にあり、様々な人々から成る社会全体の厚生を目指す当社にとって、多様性の尊重は事業運営の前提であります。当社は理念の実現に向けて、「医薬DX事業」「メディカルプラットフォーム事業」などの幅広い事業展開を行っています。様々な視点、様々な能力を要するこれら事業を行っていく上で、多様な人材の確保が競争力の源泉になると考えており、多様性の確保に向けて積極的に取り組んでおります。

多様性の確保に向けた目標としては、当社の女性管理職比率を現在の約16%から、2030年までに30%以上とすることを掲げております。なお、外国人については現時点では事業展開の中心が国内であることから、また、中途採用者については管理職の多くが中途採用者であることから、それぞれ目標を掲げておりません。

人材育成においては、性別・国籍・年齢などの区別なく挑戦できる機会を提供することを方針としており、意欲がある社員には早期に重要な仕事をアサインするほか、英語研修を始めとした各種研修機会を設けるなどの取組みを行っております。社内環境整備においては、ライフスタイルに合わせた柔軟な働き方を推奨しており、フレックスタイム制の導入、育児・介護と仕事の両立支援などの取組みを行っております。なお、上記取組み等により、女性の育児休業取得・復帰率は凡そ100%となっております。

【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

当社は、企業年金制度を設けておりません。

【原則3-1】情報開示の充実

- () 当社の経営理念、中期経営ビジョン(2021～2025)、「事業計画及び成長可能性に関する事項」を当社ウェブサイトの開示しております。
- () コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針については、本報告書「I. 1. 基本的な考え方」に記載しております。
- () 取締役の報酬を決定するにあたっての方針と手続については、本報告書「II. 1. 機関構成・組織運営等に係る事項【取締役報酬関係】」に記載しております。
- () 経営陣幹部(CEO・COO・CFO)の選解任と取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続は以下の通りです。
 - 経営陣幹部(CEO・COO・CFO)の選解任に当たっての方針
 - 原則、当社CXOを経験した者の中から、知識・経験・能力・実績・人柄等を総合的に勘案し、選任する。ただし、条件等充足すれば外部登用もあり。
 - 会社業績等の評価を踏まえ、解任することがある。
 - 経営陣幹部(CEO・COO・CFO)の選解任に当たっての手続
 - 指名報酬委員会の諮問を経た上で、取締役会で決定する。
 - また、取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続は以下の通りです。
 - 取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針
 - 取締役候補は、全社的視点から意思決定と監督を行うなどの取締役としての職務を全うするために必要となる知識・経験・能力等を有しているかを踏まえ、指名を行う。
 - 監査役候補は、業務内容や決算状況などを十分に理解しつつ監査を行うことができる知識・経験・能力等を有しているかを踏まえ、指名を行う。
 - 取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての手続
 - 取締役候補は、指名報酬委員会の諮問を経た上で、取締役会で決定する
 - 監査役候補は、監査役会の同意を得た上で、取締役会で決定する
- () 経営陣幹部及び取締役の個々の選解任理由については、以下の通りです。なお、社外取締役及び社外監査役の選任理由につきましては、本報告書「I. 1. 【取締役関係】」に記載していますので、ご参照ください。
 - ・取締役会長 大野元泰
当社創業者であり、業界・事業を熟知し、業界内外の幅広いネットワークと優れた経営能力、人脈で当社を創業以来牽引している。
 - ・代表取締役社長CEO兼COO 藤井勝博
当社創業メンバーの一人であり、医療業界での経験が豊富で、当社医薬事業本部長及びCOOとしての優れた実績を持ち、強力なリーダーシップにより当社業績を牽引している。
 - ・取締役CFO 藤井寛治
創業メンバーの一人として事業を熟知しており、当社の管理部門の責任者として財務関連対応、国内外の株主対応等を担い、管理面を中心に当社成長を牽引している。
 - ・監査役 諸橋吉郎
当社管理本部長としての長い経験を持ち、監査・会計等の知識が豊富で監査役としての見識が深い。

【補充原則4-1】取締役会から経営陣への委任の範囲の概要

当社では、法令または定款で定められた事項のほか、取締役会規程に定めた経営に関わる重要事項の意思決定を取締役会にて決定しております。その他については職務権限規程により、取締役会、最高経営責任者、代表取締役社長、本部長等が行う意思決定事項(審議、承認等)の権限について、明確に定めております。

【原則4-9】独立性判断基準

- 当社の社外取締役及び社外監査役の独立性を判断するにあたっての基準は以下の通りです。
- ・東京証券取引所が定める独立性基準を満たすこと
- ・当社の主要株主(10%以上の株主)の役員等でないこと(ただし、その職位を離れ直近3年超経過していれば独立性を認めるものとする)
- 法人の場合は、一般事業法人及び投資法人(GP)等を対象とする。

【補充原則4-10】指名委員会・報酬委員会の権限・役割等

当社は、取締役会の諮問機関として指名報酬委員会を設置しております。委員会構成の独立性に関する考え方・権限・役割は以下の通りです。

1. 委員会構成の独立性に関する考え方

原則として代表取締役及び独立社外取締役とし、取締役会の決議によって選定された取締役で構成します。委員の員数は、3名以上とします。ただし、委員の構成は独立社外取締役を過半数とします。

2. 委員会の権限

取締役会の諮問に応じて、次の事項について審議し、取締役会に対して答申を行います。

- (1) 取締役の選任・解任に関する事項
- (2) 代表取締役の選任・解職に関する事項
- (3) オフィサー(CXO)の選任・解任に関する事項
- (4) 取締役の報酬等に関する事項
- (5) オフィサー(CXO)の報酬等に関する事項
- (6) 代表取締役社長等の後継者計画(育成を含む。)に関する事項
- (7) その他役員の指名及び報酬に関連する重要事項で、取締役会から諮問された事項

3. 委員会の役割

役員の指名・報酬等に関する手続きの公正性・透明性・客観性を確保し、コーポレート・ガバナンスの一層の充実を図るため、取締役会の諮問機関として設置しております。

【補充原則4-11】取締役会の多様性及び規模に関する考え方

当社は、迅速かつ適切な意思決定を行うために取締役会の規模の適正化に努めるとともに、構成メンバーの多様性を確保することとしております。取締役会は、豊富な業務経験と専門性を有する社内取締役と、株主共同の利益を重視し高い専門性を活かして経営陣を監督する社外取締役で構成し、知識・経験・能力等のバランスを総合的に考慮しております。

取締役の選任に関する方針・手続きは、本報告書の「I. 1. 【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】原則3-1()」に記載のとおりです。各取締役の有する専門的知識や経験をまとめたスキル・マトリックスは、当該報告書の最終頁に記載のとおりです。

【補充原則4-11】取締役の重要な兼職状況の記載

取締役及び監査役の兼任状況については、毎年、株主総会招集通知及び有価証券報告書にて開示しております。

【補充原則4-11】取締役会の実効性に関する分析・評価の概要

当社は、取締役会において少なくとも1年に1回以上、取締役会の実効性について評価をすることとしております。最近事業年度(2022年12月期)は、以下のプロセスにより取締役会の実効性を評価しました。

【評価プロセス】

- (1) 全役員からアンケートの回収
- (2) アンケート結果の分析

上記評価の結果、当社取締役会は、取締役会の実効性が適切に確保されていると判断しました。
また、認識した課題を含めて取締役会の実効性を高める取組みを今後も継続して検討してまいります。

【補充原則4-14】取締役に対するトレーニングの方針

当社の取締役及び監査役に対するトレーニングについては、重要な法令・制度の改正の際には勉強会を開催するほか、随時、コンプライアンスやコーポレートガバナンスに関する研修を行うこととしております。また、各々がその職責を果たすため、経営上必要となる知識や能力の向上にむけた自己研鑽に努めるほか、期待される役割・責務を適切に果たすために必要なセミナーの受講、講演会への出席の機会等を提供し、その費用は会社が負担することとしております。

また、社外取締役及び社外監査役が新たに就任した場合には、当社の事業内容や財務内容等の説明を行うこととしております。

【原則5-1】株主との建設的な対話に関する方針

当社は、株主・投資家との建設的な対話に関する基本方針を以下の通り定めております。

当社は、当社が相当と認める範囲及び手段によって、適切な情報開示と透明性を確保する観点から株主との建設的な対話を促進するための体制整備及び取組み等に関する基本方針を定め、株主との建設的な対話を行うこととしています。

株主との対話に関する基本方針

- (1) 株主との対話全般については、取締役CFOを責任者として決算説明会等様々な取組みを通じて、内容、機会の充実を図る。
- (2) 対話をサポートする管理本部は、IRを行う内容に応じてその詳細な情報を有する各関連部門等と事前に十分な情報交換を実施する等の連携を図り、株主との対話の充実に向けて積極的なIR活動に取り組む。
- (3) 当社の事業及びその戦略等の情報提供については、決算説明会の他、必要に応じて個別面談等を開催することにより、積極的に推進する。
- (4) IR活動によって得られた株主等からの意見や要望等については、取締役CFOから経営会議及び取締役会にフィードバックする。
- (5) インサイダー情報については、社内のインサイダー取引防止規程に基づき、情報管理の徹底を図る。
- (6) 株主・投資家との対話に際して、一部の特定者に重要情報を選択的に開示することがないよう、フェアディスクロージャールールを遵守し、重要情報の管理を徹底する。

株主との対話の実施状況等

本報告書の後記「2.IRに関する活動状況」に記載しています。

個人投資家向けおよび機関投資家向け説明会に加え、主要な機関投資家や株主との個別ミーティングにおいても、当社経営陣やIRの担当部門が当社の中長期の事業戦略や財務・非財務戦略などに関して積極的に対話しております。また、その対話の要点については取締役会で共有し、当社の中長期目標達成に向けた施策の意思決定に活かしています。

資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応

当社では、コーポレートガバナンス・コード原則5-2の実施にあたり、機関投資家や株主との対話を通じて自社の資本コストを把握し、資本効率化の実現に向けた取り組みを実施し、その取り組み等について株主と建設的な対話を継続することを心掛けています。そのような地道に継続的に市場と向き合うことが、当社の企業価値および株主価値の向上に繋がるものと考えています。

2. 資本構成

外国人株式保有比率	20%以上30%未満
-----------	------------

【大株主の状況】

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
MIJヘルスケア1号投資事業有限責任組合	7,143,400	16.03
THE BANK OF NEW YORK MELLON 140040 常任代理人 株式会社みずほ銀行	4,123,300	9.25
株式会社アステム	2,739,600	6.14
東京海上日動火災保険株式会社	2,266,288	5.08
JP MORGAN CHASE BANK 385839 常任代理人 株式会社みずほ銀行	1,866,700	4.19
JP JPMSE LUX RE UBS AG LONDON BRANCH EQ CO 常任代理人 株式会社三菱UFJ銀行	1,174,000	2.63
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	1,172,900	2.63
株式会社ケーエスケー	1,095,600	2.45
株式会社バイタルネット	1,043,600	2.34
大野 元泰	910,800	2.04

支配株主(親会社を除く)の有無	
親会社の有無	なし

2021年8月12日開催の取締役会決議により、2021年10月1日付で普通株式1株につき4株の割合で株式分割を行っております。

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	サービス業
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	100億円以上1000億円未満
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	監査役設置会社
------	---------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	員数の上限を定めていない
定款上の取締役の任期	2年
取締役会の議長 更新	社長
取締役の人数 更新	6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	3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	3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	
神野 範子	その他												
樋口 陽介	弁護士												
伊藤 喜規	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	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
神野 範子			医師としての専門的な見識を有しており、医師向けサービスを展開する当社における取締役会の意思決定が適切かどうか、外部的な視点から助言・提言を行っております。また、女性活躍を含めたダイバーシティ(多様性)に対する深い造詣をもって、当社の事業戦略やガバナンスに的確な助言及び指摘を行っております。以上より、当社における経営判断において適切な助言を期待できると判断して選任しております。また、経営者との間で特別な利害関係を有しておらず、一般株主との間で利益相反の生じるおそれがないと判断できるため、独立役員として指定いたしました。
樋口 陽介			弁護士として培ってきた企業法務・コンプライアンス・リスクマネジメントに関する知見を活かし、ガバナンスの観点等から取締役会の監査・監督の強化に寄与し、当社における経営判断において適切な助言を期待できると判断して選任しております。また、経営者との間で特別な利害関係を有しておらず、一般株主との間で利益相反の生じるおそれがないと判断できるため、独立役員として指定いたしました。
伊藤 喜規			薬剤師としての専門的な知識を有し、また、長年に亘りグローバル製薬企業及び医療業界に携わり、取締役を経験していることから、社外取締役として、当社の経営判断において適切な助言やコーポレートガバナンス強化への貢献が期待できると判断して選任しております。また、経営者との間で特別な利害関係を有しておらず、一般株主との間で利益相反の生じるおそれがないと判断できるため、独立役員として指定いたしました。

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	指名報酬委員会	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	指名報酬委員会	5	0	2	3	0	0	社外取締役

補足説明 更新

当社は、取締役会の諮問機関として、社内取締役2名、社外取締役3名で構成される指名報酬委員会を設置しており、社内取締役及び社外取締役の報酬額を定時株主総会で承認された範囲内で審議するとともに、ストック・オプション制度、譲渡制限付株式報酬制度及び業績連動型株式報酬制(BBT)に関する妥当性、並びに、後継者育成等についても審議しております。

【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
監査役の人数	3名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

当社は監査役会制度を採用しており、監査役会は監査役3名で構成され、うち2名は社外監査役であります。監査役は、監査役会規程及び監査役監査基準に基づき、取締役会等重要な会議へ出席し、必要に応じて意見を述べるほか、業務及び財産の状況の確認を通じ、取締役の職務遂行を監査しております。

また、監査役会は、内部監査室及び会計監査人の三者で定期的にミーティングを行い、内部統制の状況について意見交換し内部統制の強化に努めるとともに、密に連携をすることで監査機能の向上を図っております。

内部監査については、内部監査室(3名)が、内部監査規程に基づき、当社事業部門に対して業務監査を実施しております。監査の結果、改善事項がある場合には、被監査部門に対して監査結果を伝えるとともに、改善指示を出し改善状況を継続的に確認しております。

なお、内部監査室は、監査役及び会計監査人との連携を保ち、内部統制部門からの報告も踏まえ、適宜情報交換を行うなど監査の実効性を高めております。

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
高橋 幸定	他の会社の出身者													
永井 徳人	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)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
高橋 幸定			長年上場企業の役員として培ってきた企業運営に関する知見を活かし、ガバナンスの観点等から取締役会の監査・監督の強化に寄与することが期待できると判断して選任しております。また、経営者との間で特別な利害関係を有しておらず、一般株主との間で利益相反の生じるおそれがないと判断できるため、独立役員として指定いたしました。
永井 徳人			弁護士として培ってきた企業法務・コンプライアンス・リスクマネジメントに関する知見を活かし、ガバナンスの観点等から取締役会の監査・監督の強化に寄与することが期待できると判断して選任しております。また、経営者との間で特別な利害関係を有しておらず、一般株主との間で利益相反の生じるおそれがないと判断できるため、独立役員として指定いたしました。

【独立役員関係】

独立役員の数 更新

5名

その他独立役員に関する事項

独立役員の資格を充たす社外役員は、原則、独立役員に指定しております。

【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、ストックオプション制度の導入、その他

該当項目に関する補足説明

取締役の報酬構成は、固定報酬（基本報酬）、業績連動報酬（賞与）、及び株式報酬（ストック・オプションとしての新株予約券による報酬、譲渡制限付株式報酬及び業績連動型株式報酬）で構成されています。各報酬限度額は、2021年3月26日開催の定時株主総会において、基本報酬及び賞与年額500百万円以内（使用人兼務取締役の使用人給与は含めない）、2007年6月27日開催の定時株主総会において、ストック・オプションとしての新株予約権による報酬40百万円以内（社外取締役には支給しない）、2022年3月25日開催の定時株主総会において、譲渡制限付株式報酬年額500百万円以内、年1,120,000株以内（社外取締役には支給しない）、2021年3月26日開催の定時株主総会において、業績連動型株式報酬年65,840株以内（社外取締役には支給しない）と決議されています。これは、当社の取締役に業績向上や企業価値の持続的な向上、株主重視の経営意識を高めるためのインセンティブを与えることを目的としています。

ストックオプションの付与対象者

社内取締役、従業員、その他

該当項目に関する補足説明

当社の取締役及び従業員に業績向上や企業価値の持続的な向上、株主重視の経営意識を高めるためのインセンティブを与えることを目的としております。

【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

取締役報酬の総額を開示しております。

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

当社は、取締役会の諮問機関として社内取締役2名、社外取締役3名で構成される指名報酬委員会を設置しており、社内取締役及び社外取締役の報酬額を定時株主総会で承認された範囲内で審議し、取締役会で決定しております。取締役報酬決定方針は、以下の通りです。

1. 基本方針

企業理念を实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(使用人兼務役員を含む。)の報酬は、固定報酬である基本報酬及び退任時に付与する株式給付信託(BBT)の固定報酬部分と、業績に応じて変動する業績連動報酬及び非金銭報酬で構成する。
業績連動報酬の種類は、株式給付信託(BBT)のうちの業績連動部分とする。
非金銭報酬の種類は、譲渡制限付株式(リストラクテッド・ストック)、新株予約権(ストック・オプション)とする。
基本報酬・業績連動報酬・非金銭報酬の報酬構成比率は、役割に応じて決定する。

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. 業績連動報酬及び非金銭報酬

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、中期経営計画の達成度や企業価値(株式価値)の向上に連動する譲渡制限付株式(リストラクテッド・ストック)、新株予約権(ストック・オプション)を支給する。
株式給付信託(BBT)の業績連動部分は固定報酬部分も含めて退任後に支給する。
短期業績連動報酬及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

報酬構成及び報酬構成比率、基本報酬の水準並びに業績連動報酬の業績指標及び評価方法は、指名報酬委員会の審議、答申を踏まえ決定する。
非金銭報酬については個人別の割当株式数を取締役会において決議する。
各取締役の報酬の額は、指名報酬委員会の審議、答申を踏まえ、取締役会の決議により決定する

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役及び社外監査役に対しては、随時、管理本部、財務経理本部、経営戦略本部が経営情報の提供を行っております。

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

取締役会

当社では取締役会を取締役6名で構成しており、うち3名は社外取締役であります。

なお、当社の取締役は3名以上とする旨定款に定めております。

取締役会は定時取締役会を月1回、その他必要に応じて臨時取締役会を開催しております。取締役会には取締役の他、監査役も出席し取締役会における業務執行の決定に対して監査を行っております。

監査役会

当社は監査役会制度を採用しており、監査役会は監査役3名で構成され、うち2名は社外監査役であります。

内部監査

内部監査については、内部監査室(3名)が設置されております。

指名報酬委員会

社内取締役2名と社外取締役3名で構成される指名報酬委員会を設置しており、社内取締役及び社外取締役の報酬額を定時株主総会で承認された範囲内で審議するとともに、ストック・オプション制度、譲渡制限付株式報酬制度及び業績連動型株式報酬制度(BBT)に関する妥当性、並びに、後継者育成等についても審議しております。

投資委員会

投資案件を検討する機関として、社内取締役及び関連する部・室の責任者で構成される投資委員会を設置しており、投資案件の内容について社内で検討し、規定に基づき取締役会で決議が必要なものについては取締役会で審議し決議しております。

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、監査役会制度を採用し、監査役による取締役会等重要な会議への出席・意見の発言等を通じ、取締役の職務遂行を監査する体制をとっております。また、執行役員制度を導入し、会社法上の取締役とは別に執行役員を選任しております。なお、経営上の重要事項の意思決定は取締役会が行い、取締役の職務執行を監督しております。

以上のような体制を採用する理由は、監査役会による職務執行の監督及び監査の実施により、取締役の適正な職務執行が確保できるとともに、取締役とは別に執行役員を選任することにより、取締役会において決定した業務執行を、迅速かつ効率的に実行することが可能と判断しているためであります。

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	株主への情報の早期開示と議案検討への十分な期間の確保のため、例年、招集通知を開催日より3週間程度前に発送しております。
電磁的方法による議決権の行使	2022年12月期に係る株主総会より、電子投票制度(インターネットによる議決権行使)を導入しております。
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	2022年12月期に係る株主総会より、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に参加しております。
招集通知(要約)の英文での提供	2022年12月期に係る株主総会より、当社英文ホームページ上に招集通知の英訳を掲載しております。
その他	株主総会での報告内容、議案の説明にパワーポイントを活用した可視化等の施策を行っております。

2. IRに関する活動状況 更新

	補足説明	代表者自身による説明の有無
個人投資家向けに定期的説明会を開催	年に2回、個人投資家向けの説明会を動画で配信し、ビジネスモデルや業績推移について説明しております。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	年に4回、機関投資家向けの説明会や個別ミーティングを開催し、ビジネスモデルや業績推移について説明しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	当社ホームページ上にIR情報ページを設け、決算短信、有価証券報告書(四半期報告書)、適時開示書類、株主総会関連書類等を掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	管理本部内にIR機能を設置しております。	

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	社員が遵守すべき行動の指針として「ケアネットグループ・コンプライアンス行動規範」を策定し、マニュアル及び研修を通じ徹底しております。
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	開示の基準・方法、未公開の重要情報の取り扱い、将来予測に関する開示方針、第三者による業績予想及び憶測への対応等について「情報開示方針」を策定しております。

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

当社は、法令順守、財務報告の信頼性及び業務の効率化を目的に内部統制システムの構築をしており、その基本的な考え方を示す体制の主な概要は、以下のとおりであります。

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/その他会社の業務の適正を確保するための体制
 - (1) 企業倫理の確立並びに法令・定款・社内規程の遵守を目的として制定したケアネットグループ・コンプライアンス行動規範を取締役及び使用人に周知徹底する。
 - (2) 「コンプライアンス規程」に基づき、当社グループの法令遵守統括責任者としてリスクマネジメント・コンプライアンス統括責任者を置き、リスクマネジメント・コンプライアンス委員会を組成し、当社グループ全体に関わる具体的なリスクマネジメント・コンプライアンス推進とモニタリングを行う。
 - (3) 監査役による取締役の職務執行の監査、社長直轄の内部監査人による社内各部署の監査、及び「内部通報規程」に基づく内部通報制度によりコンプライアンス状況を適時把握する。
 - (4) 法令違反及び社内規程に関する重大な違反が発見された場合、リスクマネジメント・コンプライアンス委員会にて対応を検討するとともに、取締役会に報告することにより遅滞なく是正の措置をとる。
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) 取締役による報告・決裁・討議・決議の内容は法令及び社内規程に従って適切に保存し、必要に応じて取締役、監査役又は会計監査人が閲覧可能な状態にて管理する。
3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制
 - (1) 「リスク管理規程」に基づきリスクマネジメント・コンプライアンス委員会を組織し、考えられるリスク要因を抽出し、その対策を講じ、定期的なモニタリングを実施し、改善を促すとともに、取締役会に報告し、指導を受け、適切に管理する。
 - (2) 不測の事態が発生した場合は、リスクマネジメント・コンプライアンス委員会にて迅速に対応案をまとめるとともに、取締役会に報告し、遅滞なく対応策を決定することによって損害を最小限に止める。
4. 取締役の職務執行の効率性の確保に関する体制
 - (1) 組織の構成を定める「組織規程」と各組織の職務範囲及び権限の分掌を定める「職務分掌規程」及び「職務権限規程」により、担当部門、職務権限、意思決定ルールを明確化し、適正で効率的な運営を行う。
 - (2) 取締役会を月1回定時に開催するほか、必要に応じて臨時に開催し、法定事項その他経営に関する重要事項について審議、決定し、また、各部門からの報告に基づき、業務執行状況の監督を行う。
 - (3) 取締役、執行役員、監査役及び内部監査担当者並びに社長が指名する者を構成員とした「経営執行会議」を原則月1回開催し、取締役会に報告すべき業務執行上の重要課題を抽出し、解決に向けた協議を行う。
5. ケアネットグループにおける業務の適正を確保するための体制
 - (1) 当社は、ケアネットグループの経営理念に基づき、グループの事業を統轄する親会社として、グループ会社の経営管理に関する基本方針を定めるとともに、「関係会社管理規程」に基づき、グループ会社に対する適切な経営管理を行い、必要に応じて指導・支援・モニタリングを行うことで経営管理体制を整備する。
 - (2) 当社は、グループのコンプライアンスに関する基本方針を定め、適切なコンプライアンス運用状況を確保するために、「コンプライアンス規程」、コンプライアンス行動規範及び関連規程・規則に基づき、当社及びグループ会社における業務活動が法令等遵守の意識のもと行われる体制を整備する。
 - (3) 当社は、グループの財務報告に係る内部統制に関する基本方針を定め、財務報告の適正性と信頼性を確保するために必要な体制を整備する。
 - (4) 当社は、グループの情報開示に関する基本方針を定め、企業活動に関する情報を適時・適切に開示するための体制を整備する。
 - (5) 当社は、グループの内部監査に関する基本方針を定め、業務が法令及び諸規程に準拠して適正かつ効率的に行われているかを監査し、業務の整備・改善及び対外信用の保持、あわせて会社財産の保全及び経営効率の向上に資する活動を行う体制を整備する。
 - (6) 当社は、グループの情報セキュリティに関する基本方針を定め、情報セキュリティを実現するために必要な体制を整備する。
 - (7) 当社は、グループの人事に関する基本方針を定め、社員の働きがい、やりがいの向上、透明公正な人事及び成果実力主義の徹底により、生産性及び企業価値の向上の実現を図る。
6. 監査役の職務を補助すべき使用人及び当該使用人の取締役からの独立性に関する事項
 - (1) 監査役が必要とした場合、監査役の職務遂行を補助する使用人を配置する。当該使用人の人事異動、人事考課については、予め監査役の同意を得る。
7. 取締役及び使用人が監査役に報告するための体制その他の監査役への報告に関する体制
 - (1) 取締役及び使用人が、監査役の求めに応じて、随時その職務の執行状況その他に関する報告を行うよう周知徹底する。
 - (2) 重要な決裁書類を、監査役の閲覧に供する。
8. 監査役に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取扱いを受けないことを確保するための体制
 - (1) 当社は、監査役に報告をした者又は内部通報システムに情報を提供した者に対し、報告をしたことを理由として不利な取扱いをしない。
9. 監査役 of 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
 - (1) 監査役はその職務の執行について生ずる費用について、会社から前払い、又は、償還を受けることができる。
10. 監査役 of 監査が実効的に行われることを確保する体制
 - (1) 監査役は取締役会、経営執行会議など、監査役が必要と認める重要な会議に出席する。
 - (2) 監査役は、監査役会において、監査実施状況等について情報の交換・協議を行う。また、外部監査人並びに内部監査担当者と定期的に意見交換を行い、連携を図ることによって効果的な監査業務を行う。

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

「反社会勢力との一切の関係断絶」が基本的な考え方であり、コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方にも明記しております。
反社会勢力の排除に向け、社員が遵守すべき行動の指針として「ケアネットグループ・コンプライアンス行動規範」を策定し、社内規程・対応マニュアルとして「反社会的勢力等排除規程」、「コンプライアンス・マニュアル」を整備、警察や外部の専門機関との連携方法を定め、運用しております。

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

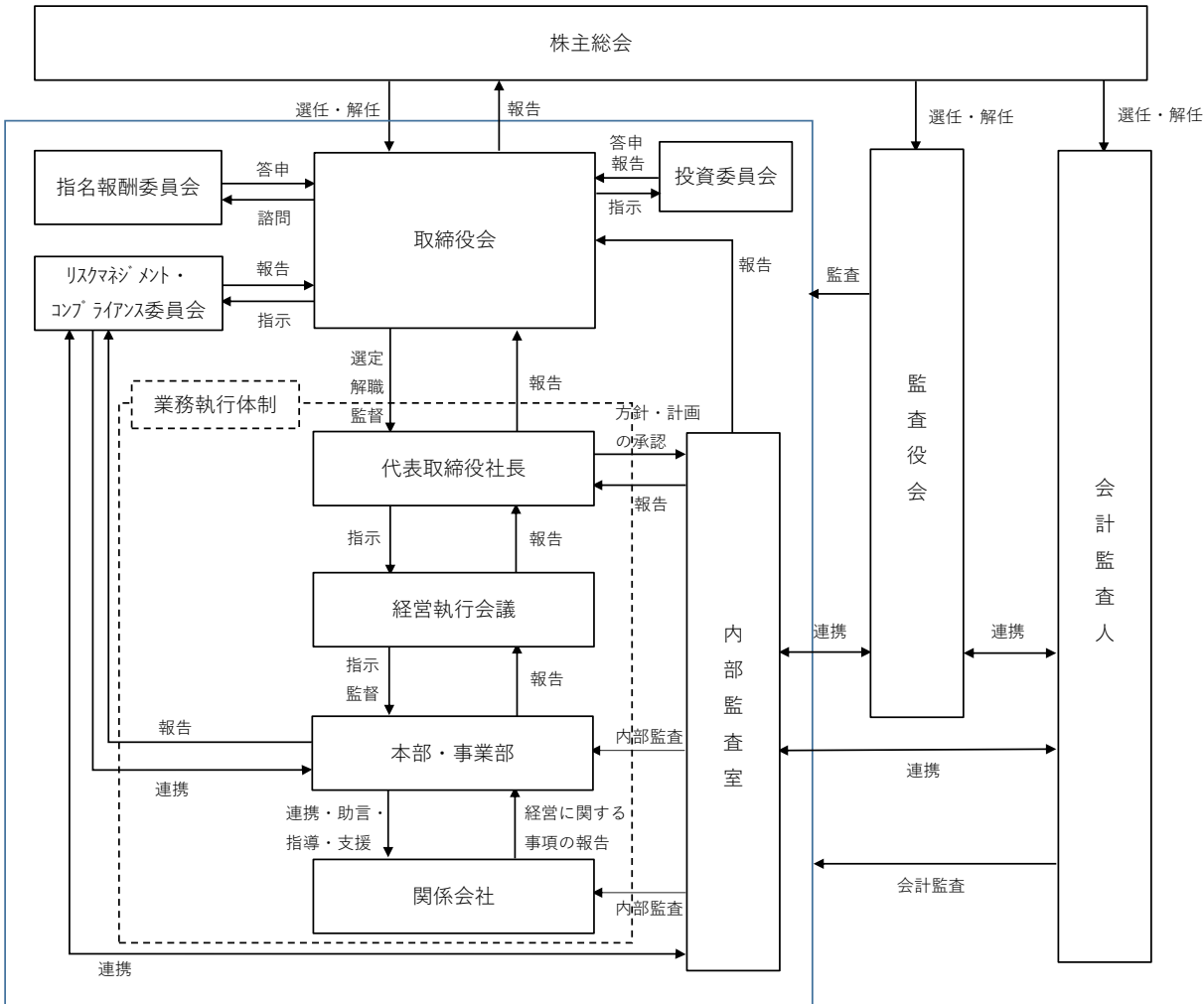
会社の支配に関する基本方針について

当社は、金融商品取引所に株式を上場している者として、市場における当社株式の自由な取引を尊重し、特定の者による当社株式の大規模買付行為であっても、当社の企業価値ひいては株主共同の利益の確保・向上に資するものである限り、これを一概に否定するものではありません。また、最終的には株式の大規模買付提案に応じるかどうかは株主の皆様のご決定に委ねられるべきだと考えております。

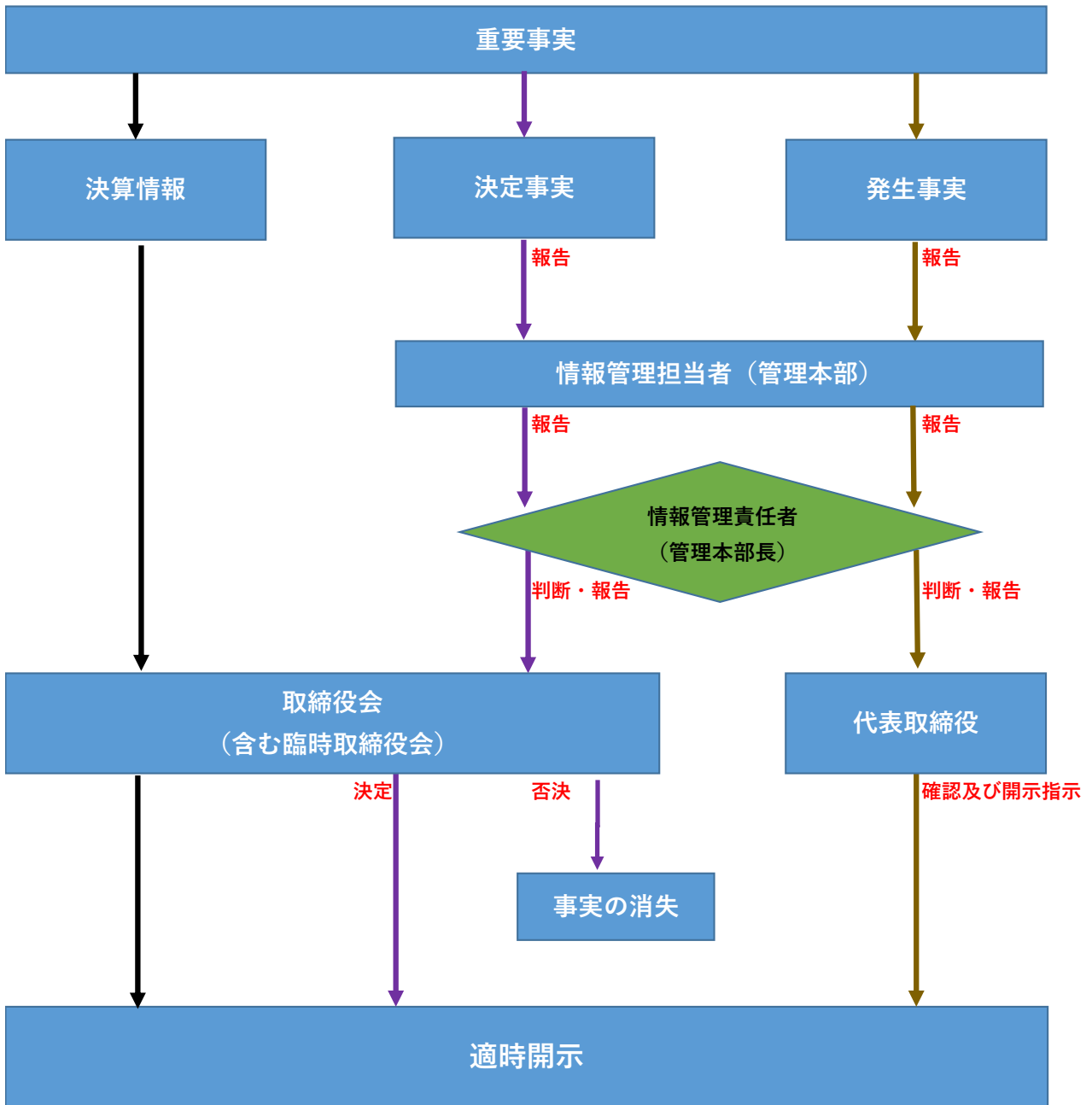
ただし、株式の大規模買付提案のなかには、たとえばステークホルダーとの良好な関係を保ち続けることができない可能性があるなど、当社の企業価値ひいては株主共同の利益を損なうおそれのあるものや、当社の価値を十分に反映しているとは言えないもの、あるいは株主の皆様が最終的な決定をされるために必要な情報が十分に提供されないものもありえます。

そのような提案に対して、当社取締役会は、株主の皆様から負託された者の責務として、株主の皆様のために、必要な時間や情報の確保、株式の大規模買付提案者との交渉などを行う必要があると考えております。

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項



適時開示体制図



■スキル・マトリックス

	企業経営	財務 ・ 会計	業界知見	新規事業 開発	海外	IT ・ DX ・ テクノロジー	リスク ・ コンプライ アンス	ESG ・ SDG s ・ 多様性
大野 元泰	●	●	●	●		●		
藤井 勝博	●	●	●	●		●		
藤井 寛治	●	●	●		●		●	
神野 範子			●				●	●
樋口 陽介					●		●	●
伊藤 嘉規	●		●	●	●		●	