

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 更新

当社グループ(当社及び当社の子会社をいう。以下同じ。 )は、「医療ヘルスケアの未来をつくる」というミッションのもと、医療ヘルスケア領域において各種インターネットサービスを開発・提供しております。

当社グループは、中長期的に企業価値を向上するために、コーポレート・ガバナンスの強化と充実が重要であると認識しております。そして、コーポレート・ガバナンスの基礎となる経営上の意思決定の公平性・透明性を向上するためには、業務執行の効率性を維持・向上することを前提としつつ、取締役会による監督機能の充実や迅速かつ適正な情報開示体制の強化を図ることが不可欠であると考え、社内体制の構築に取り組んでおります。

その一環として当社グループは、事業の拡大に合わせた組織体制の見直しや各組織部門の責任範囲の明確化、執行の効率性のモニタリングを継続的に進めております。今後も企業利益と社会的責任の調和する誠実な企業活動を展開しながら、株主その他の全てのステークホルダーの利益に資する経営の実現及び企業価値の向上を目指して、コーポレート・ガバナンスの充実を図ってまいります。

### 【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】 更新

【補充原則2-4 . 多様性確保の自主的かつ測定可能な目標】

当社グループでは、「医療ヘルスケアの未来をつくる」というミッションの実現のために必要不可欠なことを「Our Essentials」という当社グループの行動原則として定めており、これを採用選考や人事評価等の様々な場面で判断基準として活用しております。「Our Essentials」を体現できる人材については、性別・国籍・障害の有無等の属性にかかわらず採用し管理職への登用等も行う方針であり、中途採用者も積極的に管理職への登用を行っております。また、下記【補充原則2-4 . 中核人材の登用等における多様性の確保】に記載のとおり、多様性の確保に向けた社内環境の整備を行っております。

女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等、中核人材の登用等における多様性の確保についての考え方は以上のようなものであり、属性毎の数値目標は現状では設定しておりません。しかしながら、内閣府が推進する企業における女性の採用・育成・登用の強化の観点も踏まえ、経営陣、マネージャー及び全従業員それぞれにおける男女比率等を当社ウェブサイトにて開示しています。今後は、性別その他の属性毎の目標を設定することも当社グループの課題と認識した上で、検討を進めてまいります。

・Our Essentials: <https://www.medley.jp/team/culture.html>

・組織と従業員に関するデータ: <https://www.medley.jp/sustainability/esg.html>

【補充原則3-1 . TCFD又はそれと同等の枠組みに基づく開示】

当社グループの活動は、医療ヘルスケア領域において各種インターネットサービスを開発・提供するものであり、現在のところ、気候変動問題が当社事業に重大な影響を及ぼすことは想定されないため、TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)又はそれと同等の枠組みに基づく開示等は行っていません。しかしながら、気候変動問題への対処は、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捉えており、当社グループにおいても省エネの徹底や文書等の電子化をはじめとした取組みを行っております。

### 【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】

当社グループは、株式の政策保有は行っていません。

今後についても、対象企業との長期的・安定的な関係の構築・強化が当社グループの中長期的な企業価値向上に寄与すると判断される場合であって、株式の政策保有が必要かつ合理的である場合に限り、当該株式の政策保有について検討し、政策保有の是非については、事前に取締役会で適切な判断を実施いたします。

【原則1-7. 関連当事者間の取引】

当社グループでは、関連当事者間の取引を行う場合には、その取引が当社グループの経営の健全性を損なっていないか、その取引が有効であるか、また取引条件は他の外部取引と比較して適正であるか等に特に留意して、関連当事者取引規程及び職務権限規程の定めるところに従い合理的な判断を行った上で、これを実施しております。関連当事者取引の内容については、各種法令等の定めるところに従い、有価証券報告書等において適切な開示を行っております。

【補充原則2-4 . 中核人材の登用等における多様性の確保】

当社グループは、あらゆる多様性を尊重し、個々の価値観やアイデンティティを理解することが、企業価値向上において重要であると考えております。

そのため、多様な人材や働き方を受け入れ、属性や就労における制約要因に捉われない一人ひとりの価値を認め、信頼からなる人間関係を構築し、情報を得られる環境を提供することを推進しております。具体的には、以下のような取組みを行っております。

多様な人材の採用・定着の推進

- 育児休暇、育児時短勤務、子供の看護休暇、残業の免除など、男女問わず活躍できる育児関連制度の整備

- 介護休暇や残業の免除など、家族の介護を行いながら仕事を続けられるような制度の整備
  - 障がいの方が快適に業務遂行できるような個別事情に応じたサポート。当社グループの障がい者雇用促進を目的として、2025年3月に特例子会社として株式会社メドレーウィズを設立しており、各障がいに対して合理的な配慮を行い、誰もが働きやすい環境作りを目指しています。
  - 多様な国籍の人材の採用強化
    - 多様な人材の活躍の推進
  - ライフステージやバックグラウンドに捉われず、一人ひとりの強みを活かせる組織風土の醸成と管理職の育成・登用
  - 誰もが閲覧・学習できる研修・育成コンテンツの整備
- これらの取組みを背景として、2025年12月末における当社従業員の女性比率は59.7%、管理職の女性比率は36.4%、育休取得率は98.8%(男性95.8%、女性100.0%)、育休復帰率は98.4%となっております。詳細は当社ウェブサイトに掲載しております。
- ・組織と従業員に関するデータ: <https://www.medley.jp/sustainability/esg.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】

当社は、企業年金基金等の確定給付型の年金制度を採用しておりませんので、本原則には該当いたしません。当社は、従業員の退職後資産形成のため企業型確定拠出年金制度を導入し、従業員が自らの年金運用方法を自主的に決定する仕組みを整えています。企業型確定拠出年金に関する継続教育の一環として、運営管理機関が提供する専用サイトを通じて運用商品の実績を掲出しています。

【原則3-1. 情報開示の充実】

( ) 会社の経営方針や経営戦略、経営計画

当社グループは、「医療ヘルスケアの未来をつくる」というミッションのもと、医療ヘルスケア領域において各種インターネットサービスを開発・提供しております。

当社グループは、長期フリーキャッシュ・フローの最大化を経営方針としており、その源泉となる売上高を重要な経営指標と位置づけて各経営課題に取り組んでおります。当社グループは、売上高及び売上総利益を大きくするフェーズであると考え、2029年12月期の売上高1,000億円、EBITDA200億円という新中期目標を2024年2月に公表し、積極的に投資を行うことにより早期達成を目指しております。

基本方針としては、売上高を「顧客事業所数」×「ARPU(Average Revenue Per User - 当社グループの顧客事業所当たりの売上額)」に分解し、双方の継続改善に取り組んでおります。具体的には、継続的な顧客獲得に加え、サービス利用頻度の向上や、プロダクトラインナップの強化に積極的な投資を行ってまいります。

( ) コーポレートガバナンス・コードのそれぞれの原則を踏まえた、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  
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「1.1. 基本的な考え方」に記載しております。

( ) 取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するにあたっての方針と手続

取締役の報酬については、後述の【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。

( ) 取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行うにあたっての方針と手続

当社グループの企業フェーズや事業環境に応じて、コーポレートガバナンスを通じた当社グループの企業価値の向上に資する人材を、過去の経歴を勘案の上、社内・社外や性別・国籍等の属性を問わず選任しております。また、取締役及び執行役員については、独立社外取締役を過半数とする指名報酬諮問委員会が指名に関する審議・提言を行った上で、取締役会にて決定しております。

なお、当社のCEOに必要な資質・要件、選任手続及び解任の基準・手続については、当社としては、従前より、CEOの年齢等を踏まえると喫緊の課題ではないものの、検討を行うべき重要な課題であると判断していたことから、2023年12月期の指名報酬諮問委員会において議論の上以下の方針としております。今後、企業フェーズに合わせたCEOや上級執行役員等のキーポジションの要件の整備や後継者計画の策定を行ってまいります。

【CEOの選任手続】

新たなCEOの選任手続は、後継者計画の対象者が今後整備予定のCEOに必要な資質・要件を備えるに至った場合やこれらの資質・要件を備えた候補者を外部から招聘した場合に、当該候補者が新CEOとして適切かを指名報酬諮問委員会にて審議した上、適切と認められる場合には取締役会に答申し、取締役会において選任決議を行います。

【CEOの解任の基準・手続】

CEOの解任に関する基本的な考え方として、具体的な解任要件を定めるというよりは、CEO後継者として相応しい候補者を選定した際に現CEOとの交代の是非という観点で指名報酬諮問委員会にて審議を行い、当該候補者の方が当社CEOに適任と認められた場合に、現CEOと交代する方針としております。なお、健康状態の悪化その他の理由によりCEOとしての適正・資質を欠くこととなった場合には随時必要に応じて解任を検討することとします。

いずれの場合も、CEO解任に際しては、指名報酬諮問委員会において解任について審議し、解任が適当と認められる場合には取締役会に答申し、取締役会において解任決議を行います。

( ) 取締役会が上記( )を踏まえて経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行う際の、個々の選解任・指名についての説明

当社グループは、全ての取締役及び監査役候補者の個別の理由について、各役員を選任議案を付議する際に株主総会招集通知(参考書類)においてその詳細を記載しております。また、社外取締役に期待する役割については、有価証券報告書及び株主総会招集通知添付書類等においても開示しております。経営陣幹部の選解任においても同様に、略歴や期待される役割等を取締役会において説明しております。

【補充原則3-1 . サステナビリティについての取組み】

当社グループが事業活動を営む医療ヘルスケア領域には様々なステークホルダーの利害関係が存在しますが、長期的な視点で「医療ヘルスケアの未来をつくる」というミッションに則った事業展開を行うことによって、患者や生活者、それに向き合う事業者や従事者ひいては社会全体にとって共通の持続可能な良い未来を描くことができると考えております。

様々なステークホルダーの皆様の期待や要請に応えていくため、下記4つの優先的に取り組むべき重要課題(マテリアリティ)を特定し、これらに取り組むことで、社会に対する継続的な貢献と自社の企業価値向上の両立を目指します。

- ・医療ヘルスケアにおけるデジタル活用促進
- ・情報セキュリティの確保とプライバシーの保護
- ・ダイバーシティ・インクルージョンの推進
- ・ガバナンス体制の強化

マテリアリティの特定に際しては、非財務情報の開示に際し、SASB(サステナビリティ会計基準)やGRIスタンダード、SDGs(国連の持続可能な開発目標)といった国際的な指標を参照し、またステークホルダーの皆様の声を踏まえ、当社グループの事業活動や企業文化に関連性の高い社会課題を抽出いたしました。

また、知的財産への投資等に関しては、当社グループの各事業の成長フェーズに合わせた長期視点での特許・意匠・著作権等を含む統合的な知的財産戦略の立案・遂行を行っております。具体的には、事業のステージ毎の知的財産活動の方向性及び目的を設定する知的財産活動計画及びそれを実行するためのロードマップを設けた上で、運用基盤の構築、侵害調査、社内啓発、創発支援等の知的財産活動を行っております。

当社グループのサステナビリティに関する取組み、人的資本への投資等については、当社ウェブサイトにおいて、株主・投資家の皆様に対して適切に情報開示しております。その他の本原則の対応状況については、【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】に記載しております。

・サステナビリティに関する取組み：<https://www.medley.jp/sustainability/>

#### 【補充原則4-1 経営陣に対する委任の範囲】

当社グループは、法令又は定款に規定するもののほか、「取締役会規程」において取締役会に付議すべき事項を定めております。また、取締役会が経営の監督を、執行役員が経営の執行を担うという役割分担により最高水準の経営を実現し、顧客・従業員・社会・株主に対する責任を全うすべく執行役員制度を設け、執行部門への業務執行権限の委譲を行うことで、迅速かつ効率的な経営を推進しています。具体的には、当社の全執行役員で構成される経営会議に対して当社グループの経営状況について適時に報告し、協議できる体制を構築した上で、当社グループの業務執行に関する重要事項の決定及びCEOからの諮問事項に関する議論をする会議体としてコーポレート経営会議を置いています。このような経営体制のもと、「職務権限規程」及び「職務権限表」において、取締役会、コーポレート経営会議、代表取締役社長、上級執行役員及び事業部長等の意思決定機関及び意思決定権者が有する権限の範囲について明確に定めております。

今後も組織体制の変更等に伴い、経営陣への委任範囲の変更を検討する際には、取締役会やコーポレート経営会議にて議論を重ねた上で決定し、その概要を開示してまいります。

#### 【原則4-9. 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

当社グループは、独立社外役員の独立性判断基準を定めており、本報告書の「II.1.【独立役員関係】」に記載しております。

#### 【補充原則4-10 指名委員会・報酬委員会の権限・役割等】

当社における現在の取締役の構成は、取締役7名中4名が独立社外取締役であり、取締役の過半数を独立社外取締役が占めております。当社では任意の委員会として指名報酬諮問委員会を設置しており、そこで取締役会の構成及び体制(スキル・マトリックスを含む。)、CEOや上級執行役員等のキーポジションの資質・要件や後継者計画、取締役及び執行役員の選解任、個人別の報酬等の決定方針及び個人別の報酬額、並びにその他コーポレート・ガバナンス上の重大な課題や必要な基本方針、規則及び手続等の制定に関する審議を行い、取締役会に対して助言・提言を行っております。

指名報酬諮問委員会は、その構成員の過半数を独立社外取締役とすることにより、その独立性を担保しております。また、決定に際しては、議決に加わることができる委員の過半数が出席の上、その委員の過半数をもって決する等、その決定プロセスにおいても独立性を確保した形式としております。

#### 【補充原則4-11 取締役会の多様性に関する考え方等】

当社グループの企業フェーズや事業環境に応じて、コーポレート・ガバナンスを通じた当社グループの企業価値の向上に資する人材を、過去の経歴を勘案の上、社内・社外や性別・国籍等の属性を問わず選任しております。また、取締役候補者の選定においては、独立社外取締役を過半数とする指名報酬諮問委員会が、取締役会の構成や取締役の選解任について、多様性やスキルのバランス等を考慮した上で審議・提言を行っております。

当社の第17期定時株主総会で選任された現在の取締役会の構成は、取締役7名中4名が独立社外取締役であり、また、そのうち1名が女性となっております。独立社外取締役は、取締役会全体としての知識・経験・能力のバランスに配慮した上で登用しており、今後多様な観点から当社が有する経営課題について適切な監督と助言を行ってまいります。

なお、当社の取締役に期待するスキル等及び各取締役の知識・経験・能力等を一覧化したいわゆるスキル・マトリックスは、その他2.「その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項」に記載しております。

今後も当社グループの事業規模及び経営環境に応じて、取締役会の規模及び構成につき、多様性の観点も踏まえて引き続き検討してまいります。

#### 【補充原則4-11 取締役・監査役の兼任状況】

当社グループでは、取締役及び監査役候補者の指名に際しては、各人の兼任状況を考慮の上、当社グループにおいて期待する役割を十分に果たしていただけるかを事前に確認しております。各取締役・監査役の主要な兼任状況は、有価証券報告書及び株主総会招集通知添付書類等に毎年開示しております。なお、現任の取締役及び監査役については、当社グループの役割と責務を適切に果たせる時間と労力を十分に確保できる兼任状況であることを確認しております。新たな重要な兼任先の追加の際には、業務執行取締役については取締役会決議、非業務執行取締役及び監査役については取締役会への報告を行うことで、当社での業務遂行への影響を適切に確認しております。

#### 【補充原則4-11 取締役会全体の実効性に係る分析・評価の概要】

当社では、コーポレートガバナンス・コードに基づき、取締役会の実効性に関する評価を実施しております。

#### 【直近の評価方法】

当社は、2025年12月に全取締役(7名)及び全監査役(3名)に対し、取締役会の構成、運営状況及び審議内容、社外役員の活用状況、並びにその他当社の取締役会が会議体として実効性を発揮できているか等に関する各種項目について、自由筆記回答を中心とする記名式アンケートを実施しました。また、社内事務局にてこれを取りまとめ、取締役会において評価結果を報告の上、アンケート結果に基づいた取締役会のあるべき姿及び現状についての議論を行い、今後の取組課題に関する審議を行いました。

【アンケート項目】実効性評価アンケートの大項目は以下のとおりです。

- ・取締役会の構成
- ・取締役会の運営
- ・取締役会における議論内容
- ・社外役員の活用
- ・執行役員制度
- ・指名報酬諮問委員会(CEO/上級執行役員等の後継者計画)
- ・取締役の期待役割に対する自己及び相互評価
- ・株主・投資家との対話
- ・その他

#### 【評価結果の概要及び今後の取組課題】

当社取締役会は、実効性評価アンケートの結果を受けて議論した結果、取締役会の実効性は概ね適切に確保されていると判断いたしました。具体的には、上記アンケート項目のうち、「取締役会の構成」、「社外役員の活用」及び「株主・投資家との対話」に関する項目については概ね適切であるという評価が窺われました。

「取締役会における議論内容」については、中長期的な経営方針や戦略に関する議論について改善されているものの、更なる議論の充実化を図るべく、継続して改善に取り組んでまいります。

「執行役員制度」については、執行役員への権限委譲のあり方について課題意識があるほか、オンボーディングやフォローアップ体制の強化が必要であるとの指摘がありました。「指名報酬諮問委員会」におけるCEO及び上級執行役員等の後継者計画の策定に関する審議についても今後更に進捗させる必要があるほか、取締役会の運営についても改善点の指摘がありましたので、これらの結果を踏まえ、改善等に向けた取組みを進めたいと考えております。

取締役会実効性評価の結果及び各役員からの様々な意見を踏まえ、取締役会全体の実効性を更に高めていくため、今後も継続的な取組みを行ってまいります。

【補充原則4-14 取締役・監査役に対するトレーニングの方針】

当社グループは、社外取締役がその機能を十分に果たすことを可能とするため、当社グループの経営環境・事業内容・財務情報・組織体制・認識している課題等に関する必要な知識を習得できるよう、各社外取締役の状況に応じた機会を提供しております。

また、取締役及び監査役がその役割や責務を果たすため、会社の費用負担により、外部セミナーや勉強会等への参加を推奨し、継続的に必要な知識を取得できる機会を提供することとしております。

また、新任の取締役及び監査役との間では、上記に加えて期待する役割についても事業・経営環境に関するオンボーディングの実施や経営陣との個別ミーティングの設定等を通じて説明し、必要な情報提供を行っており、また今後も継続的に行っていく方針です。

【原則5-1. 株主との建設的な対話に関する方針】

当社では、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のため、株主及び投資家の皆様に対して、透明性の高い情報開示に努め、建設的な対話に基づく長期的な関係性を作り上げていきたいと考えております。

この考え及び当社の「ディスクロージャーポリシー」に基づき、取締役CFO及びファイナンス統括部IR&Treasury室においてIRを推進しており、関連部署との相互連携により、株主及び投資家の皆様への情報開示体制の強化を図っております。当該ポリシーにおいて、全てのステークホルダーの皆様と、会社情報の公平かつ適時適正な開示を継続的に行うことを定めております。

・ディスクロージャーポリシー：<https://www.medley.jp/ir/disclosure-policy/>

【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
アップデート日付 <span style="background-color: orange;">更新</span>	2026年3月30日

該当項目に関する説明 更新

当社グループは、顧客への提供価値、すなわち当社グループの売上高の最大化が長期フリーキャッシュ・フローの最大化ひいては企業価値向上につながると考え、売上高を重要な経営指標と位置づけて各経営課題に取り組んでおります。また、当社グループでは長期フリー・キャッシュ・フローに近い利益指標であるEBITDAも重要視しております。長期フリーキャッシュ・フローを最大化する過程において、2029年12月期の売上高1,000億円、EBITDA200億円という新中期目標を2024年2月に公表いたしました。新中期目標達成期間は増収増益を基本方針としつつも、事業環境の変化への対応や魅力的な投資機会を優先することで、新中期目標の早期達成に挑戦してまいります。

株主還元について、現在当社グループは引き続き成長過程にあると考えており、持続的な成長に向けた積極的な投資に資本を充当していくことが、株主の皆様に対する最大の利益還元になると判断しております。成長投資についての考え方は、2025年12月期通期決算説明資料に開示しております。

[https://ssl4.eir-parts.net/doc/4480/ir\\_material\\_for\\_fiscal\\_ym/198512/00.pdf](https://ssl4.eir-parts.net/doc/4480/ir_material_for_fiscal_ym/198512/00.pdf)

当社グループでは、役員向けに譲渡制限付株式報酬制度を導入しており、当社の中長期的な企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えとともに、株主の皆様との利害共有を進める施策を実行しております。

また、株価や経営環境の変化に対する機動的な対応や資本政策及び株主の皆様に対する利益還元策の一つとして、自己株式の取得も適宜実施していく方針であります。

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(%)
瀧口 浩平	6,002,200	19.42
豊田 剛一郎	2,795,800	9.05
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	2,094,000	6.78
NORTHERN TRUST CO.(AVFC)RE IEDU UCITS CLIENTS NON LENDING 15 PCT TREATY ACCOUNT	1,935,796	6.26
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	1,341,700	4.34
GOLDMAN, SACHS & CO. REG	1,111,438	3.60
UBS AG LONDON A/C IPB SEGREGATED CLIENT ACCOUNT	945,320	3.06
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001	841,400	2.72
BNY GCM CLIENT ACCOUNT JPRD AC ISG (FE-AC)	789,947	2.56

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

- 大株主の状況は、2025年12月31日現在の状況です。
- 当社は、自己株式を1,838,986株保有しており、持株比率は、自己株式を控除して計算しております。
- 2023年5月10日付で、公衆の縦覧に供されている大量保有報告書(変更報告書)において、2023年4月28日現在でみずほ証券株式会社及びその共同保有者2社が2,093,200株(保有割合6.39%)保有している旨が記載されております。しかし、当社として2025年12月31日現在における同社の実質保有株式数の確認ができていないため、上記大株主には含めておりません。
- 2024年10月8日付で、公衆の縦覧に供されている大量保有報告書(変更報告書)において、2024年10月1日現在でPolar Capital LLPが2,558,452株(保有割合7.81%)保有している旨が記載されております。しかし、当社として2025年12月31日現在における同社の実質保有株式数の確認ができていないため、上記大株主には含めておりません。
- 2025年3月19日付で、公衆の縦覧に供されている大量保有報告書(変更報告書)において、2025年3月14日現在でJ.P. Morgan Securities plc及びその共同保有者1社が1,372,841株(保有割合4.19%)保有している旨が記載されております。しかし、当社として2025年12月31日現在における同社の実質保有株式数の確認ができていないため、上記大株主には含めておりません。
- 2025年8月19日付で、公衆の縦覧に供されている大量保有報告書(変更報告書)において、2025年8月12日現在でOLP Capital Management Limitedが1,267,500株(保有割合3.87%)保有している旨が記載されております。しかし、当社として2025年12月31日現在における同社の実質保有株式数の確認ができていないため、上記大株主には含めておりません。
- 2025年9月5日付で、公衆の縦覧に供されている大量保有報告書(変更報告書)において、2025年8月29日現在でユービーエス・エイ・ジー(銀行)及びその共同保有者3社が727,970株(保有割合2.22%)保有している旨が記載されております。しかし、当社として2025年12月31日現在における同社の実質所有株式数の確認ができていないため、上記大株主には含めておりません。
- 2025年11月27日付で、公衆の縦覧に供されている大量保有報告書(変更報告書)において、2025年11月21日現在でノース・ピーク・キャピタル・マネジメント・エルエルシーが2,072,614株(保有割合6.33%)保有している旨が記載されております。しかし、当社として2025年12月31日現在における同社の実質保有株式数の確認ができていないため、上記大株主には含めておりません。
- 2024年12月31日現在主要株主であった豊田剛一郎氏は、2025年12月31日現在においては主要株主ではなくなりました。

### 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	1000人以上
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	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	7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	4名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	4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		
瓜生 英敏	他の会社の出身者													
木村 新司	他の会社の出身者													
桜庭 理奈	他の会社の出身者													
松本 恭攝	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
瓜生 英敏		該当事項はありません。	瓜生氏は、上場企業の役員及び投資銀行での業務を通じたファイナンス、M&A、グローバル展開等に関する豊富な経験と見識を活かして、当社グループの企業経営及びグローバル展開についての助言を期待できると判断し、引き続き社外取締役に選任いたしました。 同氏は、「上場管理等に関するガイドライン」に示される事項に該当せず、当社が制定する独立性判断基準を充たしていることから、一般株主と利益相反が生じるおそれがない者と判断し、株式会社東京証券取引所に独立役員として届け出ております。

木村 新司	該当事項はありません。	木村氏は、IT企業の経営及び国内外での投資や事業に関する豊富な経験と見識を活かして、当社グループの企業経営及びグローバル展開についての助言を期待できると判断し、引き続き社外取締役役に選任いたしました。 同氏は、「上場管理等に関するガイドライン」に示される事項に該当せず、当社が制定する独立性判断基準を充たしていることから、一般株主と利益相反が生じるおそれがない者と判断し、株式会社東京証券取引所に独立役員として届け出ております。
桜庭 理奈	該当事項はありません。	桜庭氏は、国内企業及びグローバル企業における人事領域の経験と見識を活かして、2023年より社外取締役役として当社の意思決定に携わり、特に当社グループのグローバル組織体制の構築及びHR体制の強化についての助言を行っております。また、当社の役員報酬及び選任に係る任意の指名報酬諮問委員会の委員長も務めており、今後も、当社グループ経営体制の更なる強化が期待されるため、引き続き社外取締役役に選任いたしました。 同氏は、「上場管理等に関するガイドライン」に示される事項に該当せず、当社が制定する独立性判断基準を充たしていることから、一般株主と利益相反が生じるおそれがない者と判断し、株式会社東京証券取引所に独立役員として届け出ております。
松本 恭播	該当事項はありません。	松本氏は、上場企業の創業者として企業経営及び新たなビジネスモデルを創出してきた豊富な経験と見識、及び設立時からグローバル展開を目指した企業設計を行うスタートアップ企業のCEOであることによる知見を活かして、当社のグローバル組織化を前提とした組織開発や事業開発への助言を期待できると判断し、引き続き社外取締役役に選任いたしました。 同氏は、「上場管理等に関するガイドライン」に示される事項に該当せず、当社が制定する独立性判断基準を充たしていることから、一般株主と利益相反が生じるおそれがない者と判断し、株式会社東京証券取引所に独立役員として届け出ております。

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	指名報酬諮問委員会	5	0	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	指名報酬諮問委員会	5	0	1	4	0	0	社内取締役

補足説明 更新

当社では、取締役の指名及び報酬を決定する取締役会に先立ち、取締役の指名及び個別報酬額について以下の概要に記載する指名報酬諮問委員会の諮問を受けることを定めております。

(指名報酬諮問委員会の概要)

- 指名報酬諮問委員会規程の定めるところに従い、代表取締役社長、独立社外取締役及び取締役会の決議により選任された取締役に構成する。
- 委員の員数は3名以上で構成し、その過半数は独立社外取締役とする。
- 委員長は、取締役会の決議によって取締役の中から選任する。
- 指名報酬諮問委員会は、取締役会の構成及び体制に関する事項、取締役及び執行役員を選解任、個人別の報酬等の内容に係る決定に関する

る方針及び個人別の報酬額等の内容並びにその他必要な基本方針、規則及び手続等の制定等に関して審議を行い、取締役会に対して助言・提言を行う。

## 【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の数	4名
監査役の数	3名

### 監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況 更新

当社グループの監査体制は、監査役監査、内部監査及び会計監査人による会計監査の3つを基本としており、それぞれの監査の実効性を高め、かつ全体の質の向上を図ることを目的として相互に連携しております。具体的には、監査役会として、Internal Audit室から内部監査の状況に関して報告を受けるとともに、会計監査人と会計監査の実施状況等について意見交換を行うことで、監査の実効性及び効率性の向上に努めております。さらに、監査役会、会計監査人及び内部監査担当者による四半期に一度の定期的な会合の開催により、監査の実効性及び効率性の向上に努めております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の数	2名
社外監査役のうち独立役員に指定されている数	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	
蒲地 正英	公認会計士														
永田 亮子	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
----	------	--------------	-------

蒲地 正英	該当事項はありません。	蒲地氏は、2017年の当社社外監査役就任以来、経営管理に関する高い専門性と独立した立場からの監査と助言・提言を行っております。今後も、同氏が持つ公認会計士及び税理士としての専門的知識及び豊富な経験等により、経営監視能力を十分に発揮していただけると判断し、社外監査役として選任しております。同氏は、「上場管理等に関するガイドライン」に示される事項に該当せず、当社が制定する独立性判断基準を充たしていることから、一般株主と利益相反が生じるおそれがない者と判断し、株式会社東京証券取引所に独立役員として届け出ております。
永田 亮子	該当事項はありません。	永田氏は、2023年の当社社外監査役就任以来、上場企業における豊富な監査経験を活かし、経営管理に関する高い専門性と独立した立場からの監査と助言・提言を行っております。今後も同氏が持つ企業経営及び監査に関する豊富な知見と高い見識を活かし当社の経営を監査することにより、当社の監査機能を強化できると判断し、社外監査役として選任しております。同氏は、「上場管理等に関するガイドライン」に示される事項に該当せず、当社が制定する独立性判断基準を充たしていることから、一般株主と利益相反が生じるおそれがない者と判断し、株式会社東京証券取引所に独立役員として届け出ております。

## 【独立役員関係】

独立役員の数 更新

6名

### その他独立役員に関する事項

当社は、独立役員の要件を充たす社外取締役及び社外監査役を全て独立役員に指定しております。

なお、独立性の判断にあたっては、東京証券取引所「上場管理等に関するガイドライン」に示される事項に該当しないことを前提に、以下の独立性判断基準を用いることとしております。

#### 【社外取締役の独立性判断基準】

当社は、社外取締役の独立性判断基準を次のとおり定め、社外取締役が次の項目のいずれにも該当しないと確認される場合、当該社外取締役は当社からの独立性を有し、一般株主と利益相反が生じるおそれがないものと判断する。

本基準において「業務執行者」とは、業務執行取締役、執行役その他の法人等の業務を執行する役員、及び使用人等をいう。

#### 1 当社業務執行者

当社又は当社子会社(以下、あわせて「当社グループ」という。)の業務執行者

#### 2 主要取引関係者

(1)当社グループの主要な取引先又はその業務執行者

- 「当社グループの主要な取引先」とは、直近事業年度における当社グループの年間連結売上高の2%を超える額の支払いを当社グループに対して行った者をいう。

(2)当社グループを主要な取引先とする者又はその業務執行者

- 「当社グループを主要な取引先とする者」とは、直近事業年度におけるその者の年間連結売上高の2%を超える額の支払いを当社グループから受けた者をいう。なお、その者が連結決算を実施していない場合は、年間連結売上高に代え、その者の年間単体売上高を基準とする。

(3)当社グループの主要な借入先又はその業務執行者

- 「当社グループの主要な借入先」とは、当社グループの借入額が、直近事業年度末の当社グループの連結総資産の2%を超える借入先をいう。

3 外部専門家等当社グループ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、公認会計士、税理士等の会計専門家又は弁護士等の法律専門家(当該財産を得ている者が法人、組合等の団体である場合は、当該団体に所属する者をいう。)

- 「多額の金銭その他の財産」とは、専門的サービスを提供する者が個人の場合は、当社グループから受け取った役員報酬を除く当該財産の合計額が、直近事業年度において年間1千万円を超えるときをいい、専門的サービスを提供する者が法人、組合等の団体の場合は、当社グループから受け取った当該財産の合計額が、直近事業年度において当該団体の年間連結売上高もしくは年間総収入額の2%又は1千万円のいずれか高い方の額を超えるときをいう。

#### 4 議決権保有者

(1)当社総議決権の10%以上の議決権を直接又は間接的に保有している者又はその業務執行者

(2)当社グループが総議決権の10%以上の議決権を直接又は間接的に保有している者又はその業務執行者

5 寄付又は助成を受けている者当社グループから多額の寄付又は助成を受けている者又は法人、組合等の団体の理事その他の業務執行者

- 「多額の寄付又は助成」とは、年間1千万円以上の寄付又は助成をいう。

## 6 過去該当者

- (1)上記1に過去10年間に於いて該当していた者
- (2)上記2ないし5に過去3年間に於いて該当していた者
- (3)上記1ないし5のいずれかに該当する者が重要な者である場合において、その者の配偶者又は二親等以内の親族  
- 「重要な者」とは、業務執行取締役、執行役、執行役員及び部門責任者等の重要な業務を執行する従業員をいう。

## 【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

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 更新

当社グループでは、譲渡制限付株式報酬制度及びストックオプション制度を導入しております。  
譲渡制限付株式報酬制度の詳細については、下記「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」をご覧ください。  
なお、ストックオプション制度については、当社グループの中長期的な成長及び企業価値向上と、付与対象者の受ける利益を連動させ、付与対象者の業績向上に対する貢献意欲や士気を高めることを目的として過去に導入しましたが、2019年12月に当社が上場して以降はストックオプションの新規付与はしていません。

ストックオプションの付与対象者

社内取締役、社内監査役、社外監査役、従業員

該当項目に関する補足説明 更新

過去に上記付与対象者に対しストックオプションを付与しましたが、2019年12月に当社が上場して以降は新規付与をしていません。

## 【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

報酬等の総額が1億円以上の者が存在していないため、報酬の個別開示は実施していません。取締役及び監査役の報酬は、それぞれ役員区分毎の総額にて有価証券報告書において開示しております。

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

【役員報酬等の内容の決定に関する方針等】

a. 取締役報酬について

(a)報酬の決定方針及び決定方法

当社の取締役の報酬等の基本方針の決定権限を有する者は取締役会であり、当社は、2022年2月28日開催の取締役会において、以下を「取締役報酬の基本方針」として決議しております。

イ. 当社の取締役の報酬は、中長期的な企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして十分に機能するよう株主利益と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する。

ロ. 社内(業務執行)取締役の報酬の決定方針は、以下のとおりとする。

(イ) 基本方針

当社のミッションである「医療ヘルスケアの未来をつくる」に向けて前進し、中長期的な企業価値の向上に対して適切なインセンティブを与えられる制度とする。

(ロ) バランス

過度なリスクテイクを志向する制度とならぬよう、基本報酬と業績に連動した報酬の適切なバランスを志向するものの、成長性の確保に重点を置き、基本報酬に対する業績連動報酬の割合については、同業種他社の水準と比較して業績連動報酬の比率を高くする。

(ハ) 報酬総額

同等程度の規模(売上高、時価総額、従業員規模等)の同業種の企業との比較においてトップクラスの報酬水準とし、優秀な人材が確保できる制度とする。

#### (二) 基本報酬

基本報酬については、各取締役の市場価値、各種統計資料とのベンチマーク比較等も参考にしながら決定を行う。

#### (ホ) 業績連動報酬

業績に連動する報酬については、中長期での企業価値向上へのインセンティブを重視するために、単年度の業績に連動するいわゆる業績連動賞与は導入せず、株主と経営陣での利害関係が共有される株価連動報酬(株式報酬)を採用する。

八. 社外取締役の報酬の決定方針は、以下のとおりとする。

(イ) 取締役の業務執行の監督という役割を踏まえて取締役ごとに個別に決定を行う。

(ロ) 独立性の観点から、業績に左右されない現金固定報酬のみとし、ガバナンスの役割期待及びリスクに見合った報酬額とする。

また、当社では、取締役の報酬を決定する取締役会に先立ち、取締役の個別報酬額について指名報酬諮問委員会の諮問を受けることを定めております。指名報酬諮問委員会の権限等については、上記[補充原則4-10 指名委員会・報酬委員会の権限・役割等]のとおりです。

#### (b) 報酬の構成及び決定に至る過程

取締役の報酬等の額については、2015年3月30日開催の第6期定時株主総会において、金銭報酬の総額を年額200百万円以内(なお、使用人兼務取締役の使用人分給とは含まない。)と決議しております。なお、当該決議時点の対象となる取締役の員数は4名でした。

また、2021年3月26日開催の第12期定時株主総会において、当社の中長期的な企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、株主の皆様との一層の利害共有を進めること等を目的として、取締役(社外取締役を除く。)を対象とした譲渡制限付株式報酬制度を導入することを決議しました。そして、2026年3月27日開催の第17期定時株主総会において、当該制度による株式報酬を、上記金銭報酬枠とは別枠で、金額にして年額200百万円以内かつ株数にして年6万株以内とすることにつき決議しております。なお、当該決議時点の対象となる取締役の員数は3名です。

直近事業年度における各取締役の報酬額の決定については、指名報酬諮問委員会への諮問を踏まえて取締役会の決議に基づき代表取締役に一任しており、各取締役の報酬額は、経営環境、役位、会社への貢献度、業績等を勘案して決定しております。決定を委任した理由は、経営環境、役位、会社への貢献度、業績等につき各取締役の個別の事情を踏まえるためです。

なお、2022年2月28日開催の取締役会において、個別の社内(業務執行)取締役の基本報酬と株式報酬の比率、及び、社外取締役の報酬の総額については報酬諮問委員会(現:指名報酬諮問委員会)への諮問を踏まえて取締役会において決定する方針を決議しており、代表取締役社長瀧口浩平は報酬諮問委員会が定めた方針に沿って取締役会が委任した権限の範囲内で各取締役の報酬を決定するものとしております。

直近事業年度の取締役の報酬等も、代表取締役が、指名報酬諮問委員会への諮問を踏まえた取締役会からの委任の範囲内で、上記の報酬の決定方針に沿って決定したものであり、取締役の報酬等の決定方針に沿うものであると当社の取締役会は判断しております。

#### b. 監査役報酬について

監査役については、2025年3月25日開催の第16期定時株主総会において、年額80百万円以内と決議しております。なお、当該決議時点の対象となる監査役の員数は3名で現在と変わりません。各監査役の報酬額については、監査役の協議により決定しております。

## 【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へのサポートは法務コンプライアンス統括部取締役会事務局にて行っております。取締役会付議事項につきましては、法務コンプライアンス統括部取締役会事務局より資料を事前に配布し、検討をする時間を十分に確保するとともに、必要に応じて事前説明を行っております。また、必要に応じて適宜、電子メールや電話などにより情報伝達を実施しております。

## 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

### コーポレート・ガバナンスの体制の概要

当社は、監査役会設置会社としてコーポレート・ガバナンス体制を構築しております。この体制において、当社は、監督と執行の分離を進め、事業に精通した取締役と客観的な視点を持った独立社外取締役で構成する取締役会が経営の監督や基本方針の決定を担い、上級執行役員を中心とする執行部門への業務執行権限の委譲を促進することで、長期的な企業価値増大に資するコーポレート・ガバナンスの充実を図っております。また、取締役から独立した監査役が取締役会に出席及びその内容を監査役会に報告し、適時適切な監査機能を働かせることで、適切な経営上の意思決定と業務執行を実現するとともに、その公正性・透明性及び適正性を担保した十分に組織的な牽制の効くコーポレート・ガバナンス体制を確立しております。当社の経営上の意思決定、業務執行及び監督に関わる機関は以下のとおりです。

#### a. 取締役及び取締役会

当社は取締役会設置会社であり、取締役会は取締役7名(うち独立社外取締役4名)で構成されており、代表取締役社長が議長を務めております。取締役会は原則として毎月1回の定例取締役会を開催するほか、必要に応じ機動的に臨時取締役会を開催しており、経営の基本方針や重要事項の決定及び業務執行状況の監督を行っております。

#### b. 監査役及び監査役会

当社は監査役会設置会社であり、当社の監査役会は、常勤監査役1名、非常勤監査役2名(いずれも独立社外監査役)の合計3名で構成され、常勤監査役である表昇平が議長を務めております。監査役会は原則として毎月1回開催するほか、必要に応じて随時監査役会を開催し、各監査役の監査実施状況の報告や監査役間の協議等を実施しております。

監査役は、取締役の職務の執行を監査するため、取締役会及びその他の重要な会議へ出席するほか、各取締役及び重要な使用人との面談及び各部門に対する業務監査を通じて、取締役の職務執行について監査を行っております。各監査役は、監査役会が定めた監査方針及び監査計画に従って、監査を実施しております。

全監査役が、取締役会に出席し、必要に応じて意見を陳述するとともに、代表取締役社長との定期的な意見交換を実施し、会計監査人からの会計監査(レビュー)結果の報告や、Internal Audit室からの内部監査実施状況の報告を受けております。

常勤監査役は、取締役会以外の重要会議にも出席し、重要書類を閲覧し、必要に応じて随時、各取締役や従業員へのヒアリングを実施し、各部門からの報告を受ける等により、監査を実施しております。

### c. 執行役員及び経営会議

当社は取締役会が経営の監督を、執行役員が経営の執行を担うという役割分担により最高水準の経営を実現し、顧客・従業員・社会・株主に対する責任を全うすべく、執行役員制度を設け、執行部門への業務執行権限の委譲を行うことで、迅速かつ効率的な経営を推進しております。具体的には、当社の全執行役員で構成される経営会議に対して、当社グループの経営状況について適時に報告し、協議できる体制を構築した上で、当社グループの業務執行に関する全社的な重要事項の決定及びCEOからの諮問事項に関する議論をする会議体として、コーポレート経営会議を設置しております。

### d. 指名報酬諮問委員会

当社では、取締役及び執行役員の人事、報酬等に係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化することを目的として、構成員の過半数を独立社外取締役とする任意の指名報酬諮問委員会を設置しております。指名報酬諮問委員会において、取締役会の構成及び体制に関する事項、取締役及び執行役員の選解任、個人別の報酬等の内容に係る決定に関する方針及び個人別の報酬額等の内容、並びにその他必要な基本方針、規則及び手続等の制定に関して審議を行い、取締役会に対して助言・提言を行っております。従って、取締役及び執行役員の指名及び報酬の決定にあたっては、指名報酬諮問委員会の諮問を経た上で取締役会にて決定しております。

### e. その他任意委員会

当社では、意思決定の速度と品質双方を向上させるため、優先度の高い経営課題に対して、取締役会、コーポレート経営会議、経営会議の判断で、全社横断の任意委員会を設置しております。各委員会の委員長は、原則として執行役員とし、設立・運営は、任意委員会運営細則に従って実施しております。進行状況は、議事録とともに、各委員長から経営会議にて共有し、意思決定の透明性を確保しております。

### f. 内部監査

当社では、内部統制の有効性及び業務実態の適正性について、Internal Audit室(提出日現在の人員7名)が各部門から独立した社長直轄組織として、年間内部監査計画に基づき、全部門及び子会社を網羅するよう内部監査を実施し、代表取締役社長及び監査役会に対して監査結果を報告しております。

代表取締役社長は監査結果を受け、被監査部門に監査結果及び改善事項を通知し、改善状況報告を提出させることとしております。なお、Internal Audit室は、内部監査の状況等について、随時、監査役会及び会計監査人と連携しております。

### g. 会計監査人

当社はEY新日本有限責任監査法人と監査契約を締結し、独立の立場から適時適切な会計監査を受けております。当該監査法人及び当社監査に従事する当該監査法人の業務執行社員と当社の間には、特別の利害関係はありません。

当社の2025年12月期の会計監査業務を執行した公認会計士は、EY新日本有限責任監査法人に所属する池内基明、小山浩平、鴉田直樹であります。当社の2025年12月期の会計監査業務に係る補助者は、公認会計士8名、その他15名であります。

なお、2026年3月時点において、当該監査法人の業務執行社員の監査年数は7年以内です。

### リスク管理に係る体制の整備状況

当社グループは、リスク管理体制の整備を目的として「リスク管理規程」を定め、当社グループ内外で想定されるリスクの管理に関してその防止及び会社損失の最小化を図るために当社の常勤取締役及び執行役員の中から代表取締役が選定した者により構成される「リスク管理委員会」を設置し、リスクの把握、対応策の検討、対応策の実行及びそのモニタリングに努めております。また、法令遵守体制の構築を目的として「コンプライアンス規程」を定め、役職員の関係法令、社会規範及び社内諸規程等の遵守、浸透を図るとともに、社内における不正行為等を早期に発見するため、内部通報制度を設けており、通報内容は「内部通報規程」に従い、常勤監査役や外部弁護士とコンプライアンス担当部門が連携することにより適時適切に対応することとしております。また、監査役監査や内部監査の実施によって、リスクの発見に努め、必要に応じて、弁護士、会計士、税理士、社会保険労務士等の専門家にリスク対応について助言を受けられる体制を整えております。

### 責任限定契約

当社は、会社法第427条第1項に基づき、取締役(業務執行取締役である者を除く。)及び監査役との間において、会社法第423条第1項の損害賠償責任を限定する契約を締結しております。当該契約に基づく損害賠償責任限度額は、法令が定める最低責任限度額としております。なお、当該責任限定が認められるのは、当該取締役及び監査役が責任の原因となった職務の遂行について善意でかつ重大な過失がないときに限られます。

## 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 更新

当社グループでは、コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方にに基づき、取締役会において経営上の基本方針や重要事項を決定しつつ、監督と執行の分離を進めるべく、執行役員への業務執行権限の委譲を促進することで、業務執行の効率化、迅速化を図っております。また、Internal Audit室及び監査役会による十分な牽制体制を構築し、企業経営の健全性・透明性を確保することを目的として、上記の企業統治体制を採用しております。なお、当社は取締役7名のうち社外取締役を4名、監査役3名のうち社外監査役を2名それぞれ選任し、その経験・知識等を活用し、独立・公正な立場から取締役の職務執行への監視機能を受けることにより、経営への監視機能を強化しており、独立社外取締役を主要な構成員とする任意の指名報酬諮問委員会を設置することにより、取締役及び執行役員の指名及び報酬等に関する手続の公平性・透明性を確保しております。

## 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り組み状況 更新

	補足説明
集中日を回避した株主総会の設定	より多くの株主の皆様にご参加頂けるよう、開催日の設定に関しては他社の集中日を避けるよう留意しています。また、可能な限り株主の皆様との建設的な対話を図るため、物理的にもアクセスがよく出席しやすい場所を確保するよう努めております。

電磁的方法による議決権の行使	パソコン、スマートフォン等によるインターネットを通じた議決権行使を受け付け、株主の皆様が議決権を行使できる環境を整えております。
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が運営する機関投資家向け議決権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	英文の招集通知(狭義の招集通知及び参考書類)を作成し、東京証券取引所ホームページ、機関投資家向け議決権行使プラットフォーム、当社ウェブサイト( <a href="https://www.medley.jp/ir/">https://www.medley.jp/ir/</a> )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	当社ウェブサイト( <a href="https://www.medley.jp/ir/disclosure-policy/">https://www.medley.jp/ir/disclosure-policy/</a> )にディスクロージャーポリシーを掲載し、「情報開示の基準」「情報開示の方法」「インサイダー取引の未然防止」「沈黙期間」「社内体制の整備」について記載しております。	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	四半期毎の決算発表日同日に、アナリスト・機関投資家向けの説明会を開催し、代表取締役やその他の取締役等が参加する形で当社グループの業績や経営方針を説明しております。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	電話会議や個別面談によるIRを適宜実施しており、今後は海外投資家向けの説明会・カンファレンスへの参加を毎年数回程度実施することを予定しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	当社ウェブサイト( <a href="https://www.medley.jp/ir/">https://www.medley.jp/ir/</a> )に掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	取締役CFO及びファイナンス統括部IR&Treasury室が担当となっております。	

## 3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 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	<p>当社グループは、株主・投資家・顧客をはじめとする様々なステークホルダーからの信頼を得ることが重要と考え、適時開示マニュアルの制定やフェア・ディスクロージャー・ルールへの対応準備等を行い、ステークホルダーに対して適時適切、かつ公平な情報提供を行うよう努めております。</p> <p>また、当社グループにおけるコンプライアンスを徹底し、健全な倫理観に基づき社会的責任を果たす体制を構築することを目的として、コンプライアンス規程を制定し、以下の事項を定めております。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・法令の遵守と社会規範に則した行動</li> <li>・適正な情報提供</li> <li>・経営情報の開示</li> </ul> <p>また、法令や社会規範を正しく理解し、これを遵守する。</p> <p>サービスの内容・性質を当社サービス利用者に適切に理解させるため、広告・情報提供に関連する法令を遵守して適正に情報を提供する。</p> <p>株主、投資家等に対して、財務内容、事業活動等の情報を法令の定めに従い適正に開示する。</p> <p>インサイダー取引の防止</p> <p>当社及び関係会社、又は取引先における公表されていない重要情報を利用した株式等の取引を未然に防止する体制を構築する。</p>

<p>環境保全活動、CSR活動等の実施</p>	<p>当社グループは、「医療ヘルスケアの未来をつくる」をミッションとして、事業とプロジェクトを通じて医療ヘルスケア領域における社会課題と向き合い、より豊かで、持続可能な社会を目指すための取組みを行っております。</p> <p>具体的には、主に以下の取組みを行っております。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・歯科衛生士養成校に在学中の学生を対象とした返済不要の給付型奨学金制度「GUPPY奨学金」を設立し、2025年7月31日より給付を開始しております。</li> <li>・当社が米国で展開する歯科・ヘルスケア求人プラットフォーム「Jobley」において、低所得者層や医療過疎地域に歯科サービスを提供する米国の非営利団体に対し、採用支援サービスを無償で提供しております。</li> <li>・へき地等の医療体制の整備や医療アクセスにおける課題解消を目指し、自治体等で実施しているオンライン診療やオンライン服薬指導のモデル事業へのシステム提供や運用サポートを行っております。</li> <li>・その他サステナビリティに関する取組み：<a href="https://www.medley.jp/sustainability/">https://www.medley.jp/sustainability/</a></li> </ul>
<p>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</p>	<p>当社グループは、経営の透明性を確保するため、適時適切な企業情報の開示に努めることを基本方針としております。情報の開示にあたっては、金融商品取引法等の諸法令で開示が義務付けられる情報及び東京証券取引所の定める適時開示規則に準拠した情報のほか、全てのステークホルダーの皆様当社をご理解いただくために有用と判断される情報についても、積極的かつ規律を持った情報開示に努めてまいります。</p>

## 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 更新

当社グループは、以下に記載する内部統制システムの基本方針を策定し、業務を適切かつ効率的に執行するために、社内諸規程により職務権限及び業務分掌を明確に定め、適切な内部統制が機能する体制を整備しております。

- a. 当社グループの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
- イ. 当社及び当社の子会社(以下、「当社グループ」という。)は、コンプライアンスの実践を経営の重要課題の一つと位置付け、企業活動上求められる、法令、定款及び社会規範等を遵守し、コンプライアンス体制の確立に取り組むことを目的として「コンプライアンス規程」を定め、当社グループの取締役及び使用人に対してコンプライアンスに関する周知・教育活動を行うとともに、コンプライアンス体制の整備及び運用を統括する部門を設置する。
- ロ. 当社グループは、「内部通報規程」に基づき内部通報制度を設け、不正行為等の防止及び早期発見を図るとともに、通報者に対する不利益な扱いを禁止する。
- ハ. 当社グループの取締役の業務執行が法令及び定款その他の社内規程に違反することなく適正に行われていることを確認するために、監査役による監査を実施する。監査役は、当社グループの業務に適法性を欠く事実、又は適法性を欠くおそれのある事実を発見したときは、その事実を指摘して、これを改めるよう当社の取締役会に勧告し、状況により当社の行為の差止めを請求できる。
- ニ. 内部監査部門は、「内部監査規程」に基づき、当社グループの各部門における法令遵守、財産管理その他の状況を監査し、同規程に従った報告、改善勧告を行う。
- ホ. 当社グループは、「コンプライアンス規程」に基づき、反社会的勢力との関わりを一切持たず不当な要求を排除することを行動規範とし、これを当社グループの取締役及び使用人に対して周知する。
- ヘ. 当社グループの取締役及び使用人による法令及び定款その他の社内規程への違反行為については「コンプライアンス規程」及び各種就業規則に基づき懲罰等を含む適正な処分を行う。
- b. 当社グループの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
- イ. 当社グループは、「文書管理規程」に基づき、当社グループの取締役の職務の執行に係る情報を文書又は電磁的媒体に記録し、保存する。当社グループの取締役及び監査役は、必要に応じてこれらを閲覧できる。
- ロ. 当社グループは、取締役の職務の執行に係る情報のうち、未公表の重要事実等の適切な管理及び内部者取引を未然に防止するため、情報管理責任者及び情報管理担当者を設置し、情報の部外への漏洩防止のため、未公表の重要事実等を隔離保管する等必要な措置を講じる。
- ハ. 当社グループは、「情報セキュリティ基本規程」に基づき、情報セキュリティ委員会を設置し、当社グループの情報セキュリティ強化に必要な施策を審議・決定を行う。また、情報セキュリティに関連する法令や規範等に準拠した情報資産の管理・運用に関する社内規程類を整備するとともに、全役職員がこれらを確実に遵守するために必要な周知徹底を行い、情報セキュリティリスクの低減に努める。
- c. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制
- イ. 当社グループは、当社グループの経営活動上のリスクマネジメント体制を整備、構築することを目的として「リスク管理規程」を定め、それに基づき選任された役員により構成されるリスク管理委員会を設置する。また、リスク管理委員会が中心となり、当社グループの各部門における経営活動上のリスクを網羅的に把握する。その上で、リスク管理委員会は、把握したリスクの取締役会への報告及び把握したリスクの管理方針及び管理施策の決定を行う。当社グループの各部門は、決定されたリスク管理方針及び管理施策に基づき、必要な施策を適切な意思決定プロセスを経て実施するとともに、これについて、内部監査部門が、定期的又は必要に応じて内部監査を行う。更に、リスク管理担当部門が全社を対象として定期的な教育活動を行い、リスク管理の全社的推進に必要な情報の共有化を図る。
- ロ. 当社グループは、当社グループの各部門間における情報共有及び定期的な協議等を組織横断的に行いリスクの早期発見と未然防止に努める。不測の事態が発生した場合には、「リスク管理規程」に基づき、リスク管理委員長をリスク管理統括責任者とする緊急事態対応体制をとり、社内外への適切な情報伝達を含め、当該事態に対して適切かつ迅速に対応する。
- d. 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
- イ. 当社グループの取締役会は、法定事項の決議、経営に関する重要事項の決定及び業務執行の監督等を行う。毎月1回の定時取締役会を開催するほか、迅速かつ確かな意思決定を確保するため、必要に応じて臨時取締役会を開催する。
- ロ. 当社グループは、取締役会が経営の監督を、執行役員が経営の執行を担うという役割分担により最高水準の経営を実現し、顧客・従業員・社会・株主に対する責任を全うすべく執行役員制度を設け、執行部門への業務執行権限の委譲を行うことで、迅速かつ効率的な経営を推進する。具体的には、当社の全執行役員で構成される経営会議に対して当社グループの経営状況について適時に報告し、協議できる体制を構築した上で、当社グループの業務執行に関する全社的な重要事項の決定及びCEOからの諮問事項に関する議論をする会議体として、コーポレート経営会議を置く。

ハ. 当社グループの各部門においては、「職務権限規程」及び「業務分掌規程」に基づき各種権限及び業務の委譲・分掌を行い、責任の明確化を図ることで、迅速性及び効率性を確保する。

ニ. 当社グループの取締役の職務執行にあたっての必要な決裁等の手続及び職務分担の合理性を検証し、また職務執行に必要な使用人の員数の過不足を把握し、改善を図るために内部監査による体制の把握、検証を行う。

e. その他当社グループにおける業務の適正を確保するための体制

イ. 「関係会社管理規程」に基づき、管理担当部門が子会社の管理を行う。

ロ. 当社は、子会社の経営全般に関する重要な事項等について、管理担当部門において子会社から関係書類の提出を受けるとともに、「職務権限規程」に基づき、重要な事項について報告を受け、協議又は承認を行う。

f. 監査役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及びその使用人の取締役からの独立性に関する事項

監査役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、監査役と協議の上、必要に応じて監査役の職務を補助する使用人を配置する。また、監査役の職務を補助する使用人の職務に関しては、取締役その他の上長等の指揮命令を受けない。尚、その人事異動・処遇については、取締役と監査役とが協議の上で決定することとし、取締役からの独立性を確保する。

g. 当社グループの取締役及び使用人が監査役に報告するための体制

イ. 監査役は、重要な意思決定プロセスや業務の執行状況を把握するため、当社の取締役会、コーポレート経営会議及び経営会議等の重要な会議に出席し、必要に応じて当社グループの取締役会議事録並びに稟議書等の重要な文書を読み、必要に応じて当社グループの取締役及び使用人に説明を求めることができる。

ロ. 当社グループの取締役及び使用人は、監査役に対して、法定の事項に加え、業務又は業績に重大な影響を与える事項、内部監査の実施状況、内部通報制度による通報状況及びその内容を報告する体制を整備し、監査役の情報収集・交換が適切に行えるよう協力する。

h. 前号の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

当社グループは、監査役への報告を行った当社グループの取締役及び使用人に対し、当該報告をしたことを理由として不利益な取扱いを行うことを禁止し、その旨を取締役及び使用人に周知徹底する。

i. 監査役の職務の執行について生ずる費用の前払い又は償還の手続その他の当該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

監査役がその職務の執行について生ずる費用の前払い又は償還等の請求をしたときは、当該監査役の職務の執行に必要でないと合理的に認められる場合を除き、速やかに当該費用又は債務を処理する。

j. その他監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制

監査役は、内部監査部門と連携を図り情報交換を行い、必要に応じて内部監査に立ち会うことができる。また、監査役は、会計監査人と定期的に会合を持って情報交換を行い、必要に応じて会計監査人に報告を求めることができる。

k. 財務報告の信頼性を確保するための体制

当社グループの財務報告の信頼性を確保するため、財務報告に係る内部統制の整備・運用を行い、それらの有効性について継続的かつ適切に評価・報告を行う。

## 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

当社グループは、反社会的勢力との取引関係や支援関係を含め一切の接触を遮断し、反社会的勢力からの不当要求は断固として拒絶するものとしております。そのために「反社会的勢力排除に関する規程」を制定し、社内にも周知徹底し、経営活動に対する妨害や加害行為、誹謗中傷等の攻撃を受けた場合は、法務コンプライアンス統括部が対応を一元的に管理し組織全体で毅然とした対応を行う体制を整えております。新規取引を行う際には、社内規程及びマニュアルに基づき日経テレコン等を利用した反社チェックを行うとともに、新規取引を行う場合の契約条項には、反社会的勢力の排除に関する条項を記載することとしております。

### 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

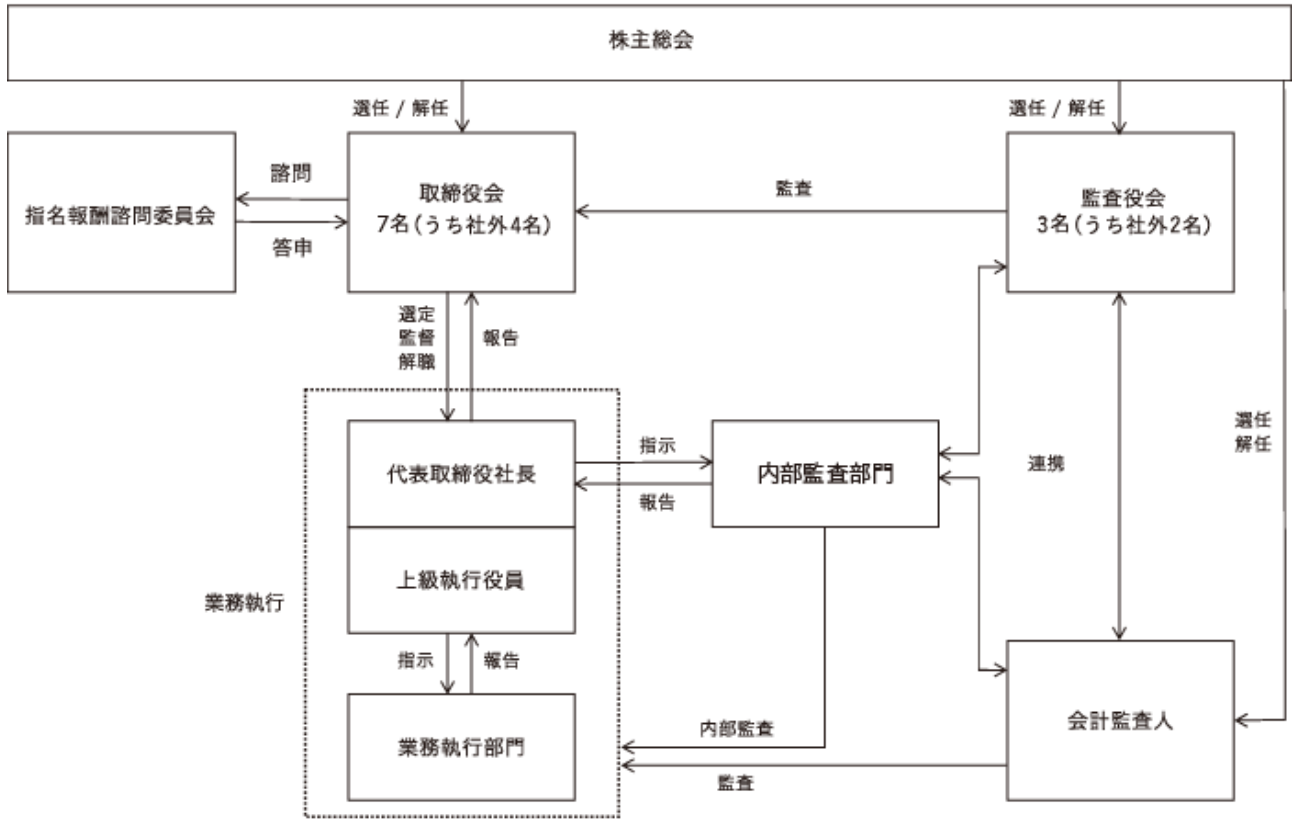
#### 2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項 更新

【スキル・マトリックス】

氏名	当社における地位	在任年数	グローバル 右記各項目のグローバル水準の見識	企業経営 統治・統合・設計	組織・人 CoE / TA / L&D / HRBP / Diversity	ファイナンス IR / Treasury / M&A / Tax	事業 Marketing / Sales / Operation / Business finance	Technology / Design プロダクト	コンプライアンス・リスク・医療規制・政策 リーガル
瀧口 浩平	代表取締役社長 (CEO)	17		●	●	●	●		●
河原 亮	取締役 (CFO)	10		●		●			
竹内 真	取締役	1		●	●		●	●	
瓜生 英敏	取締役 (社外独立)	1	●	●		●			
木村 新司	取締役 (社外独立)	1	●	●		●	●	●	
桜庭 理奈	取締役 (社外独立)	3	●		●				
松本 恭彌	取締役 (社外独立)	1	●	●		●	●	●	
表 昇平	監査役 (常勤)	11		●					●
蒲地 正英	監査役 (社外非常勤)	9				●			
永田 亮子	監査役 (社外非常勤)	3	●		●				●

※ "CoE"はCenter of Excellence, "TA"はTalent Acquisition, "L&D"はLearning & Development, "HRBP"はHuman Resource Business Partnerの各略称です。

【企業統治体制の概要(模式図)】



【適時開示体制の概要（模式図）】

