



2022年8月30日

各位

上場会社名 グローム・ホールディングス株式会社  
代表者 代表取締役社長 宮下 仁  
(東証グロース・コード 8938)  
問合せ先 経営企画管理室 室長 涌井 弘行  
(TEL 03-5545-8101)

### 再発防止策策定のお知らせ

2022年6月24日付け「特別調査委員会の調査報告書受領のお知らせ」にて公表のとおり、特別調査委員会による調査報告書には、再発防止策として、当社グループのコンプライアンス及びガバナンス改善へ向けた提言がされておりますところ、当社は、特別調査委員会の調査結果を真摯に受け止め、今後の対応として、当社グループのコンプライアンス及びガバナンス改善へ向けた提言に沿って具体的な再発防止策を策定し、取り組むことといたしました。

本日開催の取締役会にて、当社が取り組む再発防止策について決議いたしましたので、下記のとおりお知らせいたします。

株主及び投資家の皆様をはじめ、関係者の皆様には、多大なるご迷惑とご心配をおかけしましたことを深くお詫び申し上げます。今後、再発防止策を着実に実行し、皆様の信頼回復と当社グループの企業価値向上に邁進してまいりますので、今後ともご支援を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

### 記

#### 1. 特別調査委員会が指摘した発生原因

- (1) 当社取締役兼グローム・マネジメント株式会社(以下、「GMMA」)代表取締役であった者におけるコンプライアンス意識の欠如
- (2) 一部役職員におけるコンプライアンス意識の低さ
- (3) 業績面の貢献が大きい役職員に対して意見しにくい雰囲気の蔓延
- (4) GMMAにおける内部統制上の不備
- (5) 当社及びGMMAにおけるガバナンスの不十分さ
- (6) 内部通報制度の機能不全

#### 2. 特別調査委員会からの再発防止策の提言

- (1) コンプライアンスの観点からの適切な役員人事の実施、組織体制の検討
- (2) コンプライアンス重視の経営姿勢を示すトップメッセージと継続的な研修の実施

(3) ガバナンス・内部統制の更なる改善

(4) 内部通報制度等のコンプライアンスに関する諸制度の機能向上

### 3. 当社の再発防止策

特別調査委員会からの再発防止策の提言を踏まえ、当社は次の通り、再発防止策を策定し実施いたします。

なお、再発防止策の実施主体は、各項目に記載の通りであり、その実施の確認は、コンプライアンス委員会が行った上で、監査等委員会に報告を行います。

| 特別調査委員会が指摘した発生原因                            | 特別調査委員会からの再発防止策の提言(下線部)<br>再発防止策の具体的な内容、実施スケジュール、主管部署  |
|---|--|
| (1) 当社取締役兼 GMMA 代表取締役であった者におけるコンプライアンス意識の欠如 | <p>(1) <u>コンプライアンスの観点からの適切な役員人事の実施、組織体制の検討</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>・監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行し、取締役会において議決権を有する監査等委員取締役が議案の審議・議決に加わる。<br/>(スケジュール:実施済、主管:当社代表取締役)</li><li>・当社の新取締役会を構成する7名の取締役には、社外取締役に弁護士1名、監査等委員社外取締役に弁護士1名及び公認会計士1名を含み、常勤取締役候補の選定においては、コンプライアンスに対する意識が高く、不正に対して厳しい姿勢を持つ者を選定する。<br/>(スケジュール:実施済、主管:当社代表取締役)</li><li>・常勤取締役候補の選定プロセスは、以下のとおりとする。<br/>常勤取締役候補を決定する取締役会の2か月前までに、代表取締役が候補者を取締役に提示せねばならない。他の取締役が候補者を取締役に提示することも出来る。<br/>提示された候補者に対して、当該取締役候補を決定する取締役会の1か月前までに、各取締役が個別インタビューを行う。<br/>取締役会において、当社の「Our Purpose and Mission」「グローバル役職員の行動準則」「ESG への取り組み」の履行において全職員の模範と成り得る人物であるかという基準も踏まえて、常勤取締役候補に相応しいかを判断する。<br/>(スケジュール:次回発生時、主管:当社代表取締役)</li><li>・管理職等の選任<br/>役職毎の「役職定義」を定め、その中で、各役職に求められる「コンプライアンス」面での要件も定める。<br/>「今後1年間にとりくむべき事項」と「その振り返り」を題材に、半</li></ul> |

|                                  |  |
|----------------------------------|--|
|                                  | <p>期に一度、職員と評価者が対話を行うことにより、昇給・昇格にも反映していくシステムを導入<br/>(スケジュール:昨年 11 月に導入済(毎年5月・11 月の年 2 回実施)、主管部署:当社人事室・代表取締役)</p>  |
| (2) 一部役職員におけるコンプライアンス意識の低さ       | <p><u>(2) コンプライアンス重視の経営姿勢を示すトップメッセージと継続的な研修の実施</u><br/>コンプライアンス重視の経営姿勢が伝わる継続的な研修の実施<br/>・2020 年以降の研修実績内容を踏まえた上で、より効果的なコンプライアンス研修を計画・策定・実施<br/>(スケジュール:継続的に、主管部署:当社経営企画管理室)<br/>・規範意識を弛緩させないため、費用対効果を明確にした接待交際費の使用状況の確認<br/>(スケジュール:継続的に、主管:当社代表取締役)</p>  |
| (3) 業績面の貢献が大きい役職員に対して意見しにくい雰囲気蔓延 | <p><u>(3) ガバナンス・内部統制の更なる改善</u><br/>管理部門の強化<br/>・当社グループの管理部門の一体化<br/>▶当社が GMMA を吸収合併することにより、当社と GMMA に存在していた管理部門を当社内の管理部門として一元化<br/>▶業務管理上の重要ポイント等についてコンプライアンス研修等の全社研修により、各管理部門から全社員に対して周知徹底<br/>・社長等経営上層部の意思決定の際も、専門部署の専門的見地に基づく審査結果を踏まえた上で意思決定することを徹底した事業の運営の徹底<br/>(スケジュール:継続的に、主管:当社代表取締役)</p>                                |
| (4) GMMA における内部統制上の不備            | <p><u>(3) ガバナンス・内部統制の更なる改善</u><br/>内部統制の更なる改善<br/>・アクイジションに係る業務プロセスの内部統制整備<br/>・社用印章管理体制の見直し<br/>▶印章を保管する金庫の鍵を GMMA の別部門の管掌取締役および GMHO の総務部門責任者が保管し、捺印時のチェック体制を強化<br/>(スケジュール:実施済、主管:当社代表取締役)<br/>▶今後は、現行の捺印手付きを確認し、より明確に「何に基づき」「誰が」「いつ」捺印したか、を証拠として残す仕組みの再検証、必要に応じた現行手続きの見直しを実施<br/>(スケジュール:2022 年 8 月 31 日、主管部署:当社経営企画管理室)</p> |

|                              |  |
|------------------------------|--|
|                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>•契約書の一元保管 <ul style="list-style-type: none"> <li>▶これまで、契約書については、起案部署が部署毎に個別に保管していたものを、今後締結する契約書は法務部門が一元的に保管を実施<br/>(スケジュール:随時、主管部署:当社法務室)</li> </ul> </li> <li>•管理部門人材の再配置<br/>(スケジュール:随時、主管:当社代表取締役)</li> <li>•「ガバナンスを取得しない」「タイプ C」と呼ぶアライアンス先に関して確認担当部署を当社財務・経理チームとし、直接、取引実態等の確認を行う手続きの追加 <ul style="list-style-type: none"> <li>▶アライアンス先となる医療機関の理事長名での、社員名簿もしくは評議員名簿および役員名簿をアライアンス先契約締結時および毎3月末に提出依頼し、役員等の氏名等を確認</li> <li>▶当社も登記情報を取得し、名簿と齟齬がないことを確認<br/>(スケジュール:随時、主管部署:当社財務・経理チーム)</li> </ul> </li> </ul> |
| (5) 当社及び GMMA におけるガバナンスの不十分さ | <p><u>(3) ガバナンス・内部統制の更なる改善</u><br/>ガバナンスの更なる改善</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•当社による GMMA の吸収合併による二重構造の解消<br/>(スケジュール:今後、当社取締役会で検討、主管:当社代表取締役)</li> <li>•コンプライアンス委員会による処分の適切性検証<br/>(スケジュール:随時、主管:当社代表取締役)</li> </ul>  |
| (6) 内部通報制度の機能不全              | <p><u>(4) 内部通報制度等のコンプライアンスに関する諸制度の機能向上</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•内部通報窓口の見直し<br/>内部通報窓口を、監査等委員(社外監査等委員を含む)および外部の弁護士事務所とする<br/>(スケジュール:2022年9月末、主管:当社代表取締役)</li> <li>•社内意識調査(コンプライアンスアンケート)の実施<br/>(スケジュール:2022年9月末、主管:当社監査等委員会)</li> </ul>  |

以上