

【役員の報酬等】

① 役員の報酬等の額

当社の取締役の報酬は、2022年6月25日開催の定時株主総会で決議された、年額300,000千円の報酬限度額の範囲内（うち社外取締役分は年額50,000千円の報酬限度額の範囲内）において、取締役会の決議により取締役の報酬の総額の上限を決定しております。当該定時株主総会終結時点の取締役の員数は9名（うち社外取締役は3名）であります。

取締役の報酬等の額については、固定報酬としての基本報酬（金銭報酬）のみで構成されており、各取締役の職責および当社の経営環境を勘案して決定しております。

監査役の報酬は、2013年9月25日開催の臨時株主総会で決議された、年額20,000千円の報酬限度額の範囲内において、監査役の協議により決定しております。当該臨時株主総会終結時点の監査役の員数は2名であります。

② 役員報酬等の算定方法の決定に関する方針

当社は、役員報酬制度を当社の持続的な成長と中長期の企業価値向上の実現、およびコーポレートガバナンスにおける重要な事項と位置づけております。このことから当社の役員報酬制度は、以下のポリシーに基づき決定しております。

（役員報酬制度のポリシー）

1. 当社のVision・Mission・Way・Souls（注）を体现し、当社グループの短期的・中長期的な企業価値向上と連動する制度である
2. 「弁護士ドットコム」の経営人材に適う人材を確保できる報酬水準である
3. 報酬の決定プロセスは透明性・客観性の高いものであり、不正を抑制するための仕組みも組み込まれている
4. 財務目標、非財務目標に関わらず各人が目標達成に向けて果敢なチャレンジを促す仕組みが組み込まれている

（注）Vision：まだないやり方で、世界を前へ。

Mission：「プロフェッショナル・テック」で次の常識をつくる。

Way：真なるセンスを磨く。

Souls：ポジティブ魂、チャレンジ魂、愚直魂、インテグリティ魂、感動魂

③ 当該方針の内容の概要

取締役の個人別の報酬等の決定方針の内容の概要を含む当社の役員報酬制度は以下であります。

a. 全体像

当社の役員報酬は、固定報酬としての基本報酬（金銭報酬）と変動報酬としての業績連動賞与（金銭報酬）で構成され、報酬額の水準については、当社が中期で目指す売上規模の国内同業企業との比較および当社の財務状況を踏まえて設定しております。なお、業務執行から独立した立場にある取締役会長および社外取締役、監査役は基本報酬のみの支給としております。また、役員退職慰労金制度はありません。

（報酬構成要素と目的）

報酬構成要素		目的・概要
基本報酬 （固定報酬）	執行報酬	業務の執行（職務の遂行）に対する基礎的な報酬 各取締役のミッションやスキル等に応じて設定
	監督報酬	経営の意思決定およびその遂行を監督する職責に対する報酬 常勤取締役については、一律の金額で設定
変動報酬	業績連動賞与	毎期の財務目標・戦略目標の達成を動機づける報酬 目標達成時に支給する額（「基準額」）は基本報酬に対する割合で設定 目標達成度に応じて基準額の0%～200%の範囲内で金銭を支給

b. 基本報酬

基本報酬については報酬レンジを設定しております。報酬額は個人のミッション難易度や個人のスキル等をポイント化し、ポイントに応じて総合的に決定しております。難易度の高いミッション設定や個々人のスキルアップ等によって一定の範囲で昇給が可能な仕組みとなっており、基本報酬においても各役員の成果に報いることができるようにしております。

各役員の基本報酬は、前述の基本報酬の算定方法を基に2024年6月21日の取締役会にて代表取締役社長兼CEO元

榮太一郎に取締役個人別の基本報酬額の具体的内容の決定を委任する旨の決議をしております。この権限を委任した理由は、当社全体の業績を俯瞰しつつ各取締役の担当事業の評価を行うには代表取締役社長が最も適しているからであります。

また、取締役会は、当事業年度に係る取締役の個人別の報酬等について、報酬等の内容の決定方法および決定された報酬等の内容が取締役会で決議された決定方針と整合していることを確認しており、当該決定方針に沿うものであると判断しております。

なお、社外取締役および監査役については、それぞれの役割に応じて金額を設定した基本報酬のみを支給いたします。

#### c. 業績連動賞与

業績連動賞与は下表のとおり財務指標である全社売上高および全社営業利益の目標達成率を全役員共通の評価指標とするほか、各役員の担当領域に応じた評価項目を設定し、支給率の変動幅を0%～200%としております。

各役員の業績連動賞与についても、2025年6月24日の取締役会にて代表取締役社長兼CEO元榮太一郎に取締役個人別の業績連動賞与額の具体的内容の決定を委任する旨の決議をしております。

また、取締役会は、当事業年度に係る取締役の個人別の報酬等について、報酬等の内容の決定方法および決定された報酬等の内容が取締役会で決議された決定方針と整合していることを確認しており、当該決定方針に沿うものであると判断しております。

(業績連動賞与の評価ウェイト)

評価項目	指標	評価ウェイト (注)	
		社長	取締役
全社業績	営業利益	40%	30%
	売上高	40%	30%
	人的資本関連指標	20%	5%
部門業績	管理可能利益	0%	0%
	売上高	0%	0%
	人的資本関連指標	0%	5%
個人目標	個別目標	0%	30%

(注) 個人別のミッションに応じて調整しております。

また、持続的成長を実現するための事業基盤の再構築や変革への取り組み、人的資本経営への取り組みなど財務的な業績数値だけでは測ることができない戦略目標の達成度を評価基準に加えるために、全役員に対して人的資本関連指標と個別目標を設定しております。

これらを評価指標としている理由は、短期的な利益追求に加えて、中長期的な企業成長を後押しする報酬制度となると判断したからであります。

なお、業績連動賞与は毎年1回支給いたします。

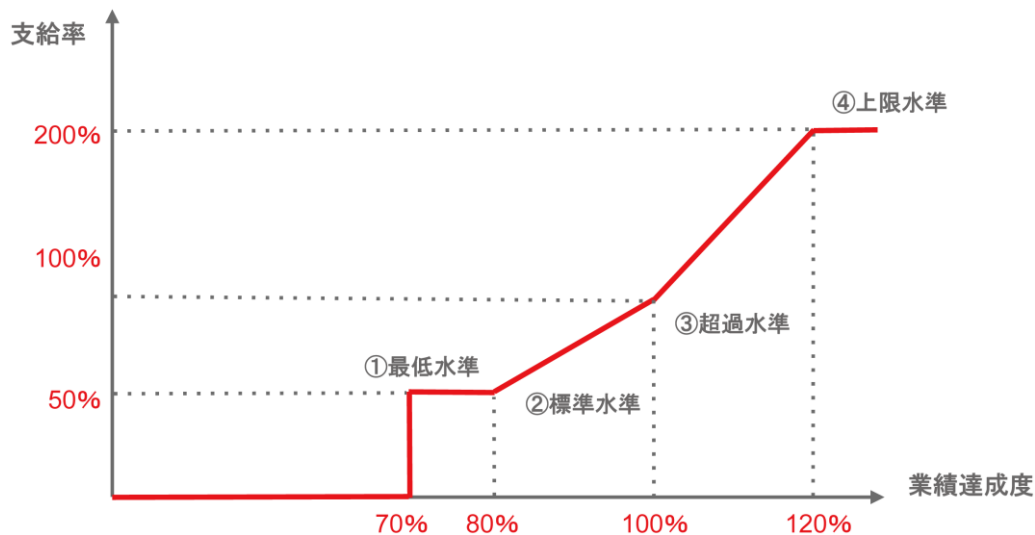
#### i. 算定対象期間

業績連動賞与の算定対象期間と会計年度は一致しております。

#### ii. 計算式

業績連動報酬支給額 = 業績連動報酬の基準額 × 業績目標達成度に応じた支給率

### iii. 年次賞与の支給率モデル



### iv. マルス・クロウバック条項

支給対象である役員に企業価値向上に反する行為（次のいずれかに該当）があった場合は、支給額の一部又は全部を減額あるいは返還いたします。

- 1) 重大な会計の誤り、又は不正による決算の事後修正が取締役会で決議された場合
- 2) 故意又は重大な過失による任務懈怠（法令・定款・社内規程への違反、職務執行における善管注意義務・忠実義務違反などを含むが、これに限られない）により、当社に重大な損害を与えた場合
- 3) 不祥事等により取締役会が支給額を失効させることが適当と判断した者
- 4) 会社法に定める取締役の欠格事由に該当することとなったことにより取締役会が支給額を失効させることが適当と判断した者
- 5) その他、支給額を失効させることが適当と取締役会が判断した場合

### ④ その他の重要な事項

当社では上記報酬の枠組み以外に、取締役に対して有償ストック・オプションを発行しております。

当該ストック・オプションは、取締役各人が自らの投資判断の下で新株予約権を取得しているため、会社法上の報酬には該当しないものの、中長期的な当社の業績拡大および企業価値の増大を目指すにあたり、より一層意欲および士気を向上させ、当社の結束力をさらに高めるものと考えております。

以上