最終更新日：2026年3月27日

株式会社グローバル・リンク・マネジメント
代表取締役社長　金　大仲
問合せ先：03-6415-6525
証券コード：3486
https://www.global-link-m.com/

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。

Ⅰ 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、経営の健全性を維持しつつ、経営の効率化、経営環境の変化に対する柔軟な対応を図り、迅速に意思決定をすることにより企業価値を向上させることがステークホルダーとの協働につながると考えております。そのためには、コンプライアンスの徹底とコーポレート・ガバナンスの充実が重要であると認識しております。

【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

【原則４－１　取締役会の役割・責務（1）】
【補充原則４－１③】
当社は、取締役会の役割・責務の一環として、代表取締役をはじめとする取締役等の後継者計画について重要な経営課題と認識しております。
2023年には、取締役の選解任基準を取締役会規程に定め、代表取締役および取締役等に求められる要件・資質を明確化しております。
後継者計画および後継者育成計画については、当社の経営理念および中長期的な経営戦略を踏まえ、社内外を含む幅広い人材を対象として検討を行っており、取締役会及び指名報酬諮問委員会において継続的に議論を進めております。
代表取締役および取締役等の人選にあたっては、取締役会の諮問機関である指名報酬諮問委員会において慎重かつ公平な審議を行い、同委員会からの答申を踏まえたうえで、取締役会が最終的に決定するプロセスとしております。

【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】
当社は、政策保有株式を保有しておりません。
当社は、投資株式について、専ら株式の価値の変動又は配当の受領によって利益を受けることを目的として保有する株式を純投資目的である投資株式、それ以外の株式を純投資目的以外の目的である投資株式に区分しております。
パートナーとの関係強化や協業促進等戦略的意義が認められ、当社の企業価値向上に資すると判断されるような場合には、純投資目的以外の目的である投資株式を必要最小限において保有することがあります。
当該株式の保有に際しては、取締役会において、保有目的の妥当性、保有に伴う便益及びリスクが資本コストに見合っているか等について個別に精査し、保有の適否を判断するとともに、毎年、その保有の必要性及び中長期的な経済合理性について検証を行うこととしております。
なお、政策保有株式を保有する場合には、議決権行使に当たっては、当社及び投資先企業の中長期的な企業価値の向上に資するか否かの観点から、個別議案ごとに慎重に判断することとしております。

【原則１－７ 関連当事者間の取引】
当社は、取締役が実質的に支配する法人並びに主要株主等(関連当事者)との間で取引を行う場合は、当該取引が株主共同の利益等を害することが無いよう、当該取引についてあらかじめ取締役会に付議し、その承認を得るものとしております。
また、関連当事者取引の適切な管理を行うため、年に一度、取締役及び執行役員を対象として、関連当事者取引の有無について書面による確認手続きを実施しています。

【原則２－３ 社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題】
当社グループは、投資用不動産業界ではいち早く環境配慮型不動産への取組みを開始し、「GLM VISION 2030」において「不動産×環境×DXにより、サステナブルな不動産開発・運用No.1」を掲げるなど、サステナビリティを経営のベースに据えてまいりました。
2023年11月に策定した「サステナビリティ方針」については、2024年11月のグループ理念及びグループ指針「GLM1000」の策定を受け、2025年12月にその内容を刷新いたしました。刷新後の「サステナビリティ方針」では、サステナビリティを巡る課題への対応として、以下の「5つの責任」を果たすことをコミットメントとして定めております。
・地球環境の課題解決への貢献
・人権の尊重を含む人的資本経営の積極的な推進
・次世代を含むステークホルダーとの共創
・高い倫理観に基づいた透明性の高い企業経営の実践
・生産性の向上による持続的な利益成長の実現

また、当該方針に基づき、当社グループは9つの「マテリアリティ（重要課題）」を特定しております。各マテリアリティに対しては、中期経営計画「GLM100」と連動したKGI及び目標値を設定し、実効性の高い取組みを推進しております。

＜推進・ガバナンス体制＞
「サステナビリティ方針」及び「マテリアリティ」の策定・改定にあたっては、経営会議（原則、毎週開催）における十分な協議・審議を経て、取締役会にて決議する体制を整備しております。これにより、サステナビリティを巡る課題への対応を経営の重要事項として監督するガバナンス体制を構築しております。

【原則2－4 女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保】【補充原則2－4①】
当社グループは、2023年12月に人材育成方針及び社内環境整備方針を策定し、公表しております。
その後、2024年11月にグループ理念を新たに策定したことを受け、当社グループが求める人材像について議論を重ねてまいりました。その議論の中で、理念を実現するためには、育成以前の段階である「採用」の在り方が極めて重要であるとの認識が共有されました。
この結果、当社グループは従来の「人材育成方針」を、採用と育成を一体で捉える「人材採用育成方針」へと改称し、グループ理念に基づく人材戦略として刷新しております。
当社グループのGroup・Mission・Visionの実現に向けてValueに共感し、Cultureを体現する人材の採用及び育成を目指し、「心理的安全性の高い」環境のもと、「組織」と「個々」の成長により「企業価値の向上」を実現します。その中で「組織の力」としてダイバーシティ＆インクルージョンを掲げ、様々なバックグラウンドを持つ人材の採用・起用を積極的かつ継続的に行い、それぞれが自分らしく、個々の特性や能力を最大限に発揮できる職場環境の整備を進めております。
特に女性の活躍推進については、当社の重要な経営課題と捉えております。女性が活躍するためには、企業が女性視点に立ち、そのライフスタイルに寄り添うことが大切であると考え、2025年～2027年を対象期間とした「女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画」を策定し、以下の目標を設定し、女性が活躍できる雇用環境の整備や、従業員が仕事と育児の両立を可能とする職場環境を整えております。

① 女性管理職20%以上及び女性採用比率40%以上
② 男性の育児休業休暇取得率75%以上
③ 産前産後・育児休業取得前の相談とは別に職場復帰時や復帰後の不安を低減するための施策を実施。

(女性の管理職への登用)
本報告書提出日現在において、当社の女性の管理職比率は13.3%であります。引き続き、一般事業主行動計画の目標値である20%を目指してまいります。

(外国人の管理職への登用)
本報告書提出日現在において、当社の外国人比率は5.7%でありますが、管理職はおりません。今後向上させることを目標としております。

(中途採用者の管理職への登用)
本報告書提出日現在において、当社の中途採用者の管理職比率は71.1%であります。今後もこれと同程度の水準を保ってまいります。

【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、従業員の資産形成の支援と企業年金の運用リスクの軽減を図る目的で、企業年金の積立運用ではなく確定拠出年金制度を採用しており、財政状況への影響はありません。
なお、当社では確定拠出年金加入者全員を対象にしたライフプランを踏まえた投資教育を定期的に実施しております。

【原則3－1 情報開示の充実】
(i) 会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画
当社グループは、グループ理念として「Mission」、「Vision」、「Value」、「Culture」を定めております。
Group Missionとして「投資により未来価値を創出する」を掲げ、人と事業に積極的な投資を行うことで、環境、社会において持続可能な価値を創出し豊かな未来を実現を目指しております。
また、グループ企業各社においては、それぞれの事業特性に応じたCompany Missionを掲げて経営を行っており、不動産領域事業を行う当社は「不動産を通じて豊かな社会を実現する」、DX領域事業を行うAtPeak社は「テクノロジーで全てのビジネスに革新を」を掲げております。これらの理念のもと、当社グループは環境問題や社会課題に積極的に取組み、すべてのステークホルダーの豊かさの実現に貢献し、世界をリードするサステナブルな企業グループを目指しております。
また、当社グループは、2040年に向けた経営方針として「GLM1000」及び、2025年1月から2027年12月までの3か年を対象とする中期経営計画「GLM100」を策定しております。これらの戦略及び計画の詳細については、当社ホームページにて開示しております。
https://www.global-link-m.com/ir/plan/
(ii) 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
当社のコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び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。
(iii) 取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続
当社は、業務執行取締役及び執行役員の報酬等の透明性及び客観性を確保するため、取締役会の諮問機関として指名報酬諮問委員会を設置しております。
取締役の報酬を決定するに当たっての方針及び手続は、同業他社及び同規模企業との比較を踏まえ、当社の業績に見合った水準を基本とし、株主総会において報酬総額の上限を決議しております。取締役(監査等委員である取締役を除く。)の個人別の固定報酬額については、指名報酬諮問委員会における十分な審議を経て、その答申を踏まえ、役位、職責、在籍年数、他社水準、当社業績及び従業員給与水準等を総合的に勘案した上で、取締役会において決議しております。
また、業績連動賞与については、指名報酬諮問委員会においてあらかじめ設定された上限額の範囲内で評価を行い、その答申を受けて取締役会で決定しております。
(iv) 取締役会が経営陣幹部の選解任及び取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続
当社は、取締役の選解任基準を取締役会規程に定めております。
取締役(監査等委員である取締役を除く。)の選任にあたっては、豊富な知識及び経験を有する者を社内外から幅広く人選しております。
また、監査等委員である取締役の選任にあたっては、監査の実効性を確保する観点から、会社経営、法務、財務・会計等の分野において豊富な知識・経験を有する者をバランスよく選任することとし、財務・会計に関する十分な知見を有する者を1名以上選任するよう努めております。
候補者の決定にあたっては、指名報酬諮問委員会において選解任基準に基づく十分な審議を行い、その答申を踏まえて取締役会で決定しております。
(v) 取締役会が行う個々の選解任・指名についての説明
当社は、取締役の選解任基準に基づき、取締役の選解任理由について株主総会招集通知において個別に開示しております。

【補充原則3－1③】
当社グループは、「サステナビリティ方針」及び「マテリアリティ」を有価証券報告書や当社ホームページ等を通じて公表しています。
当社グループは、気候変動を経営上の重要課題の一つと認識しており、有価証券報告書及び当社ウェブサイトにおいて、TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)の提言に基づく枠組みでの情報開示を行っております。
また、環境関連の国際的な情報開示を推進する非政府組織「CDP(カーボン・ディスクロージャー・プロジェクト)」による調査にも継続して対応しております。2025年度においては、前年度に引き続き、「B(マネジメントレベル)」スコアを取得いたしました。
今後も、こうした国際的な開示枠組みを指針とし、気候変動に対する取組みを一層強化するとともに、ウェブサイト等を通じて透明性の高い情報開示に努めてまいります。

当社グループは、人的資本を持続的な価値創造における最重要資本と位置付けており、その基本的な考え方について当社ウェブサイト等を通じて公表しております。
2023年度には、グループ理念に基づく3つのValue（「No.1」「挑戦」「共創」）を具現化するため、「人材育成方針」及び「社内環境整備方針」を策定いたしました。続く2024年度には、これらの方針と中期経営計画を密接に連動させた「人材戦略」を構築しております。
なお、「人材育成方針」につきましては、2025年度に刷新し「人材採用育成方針」と改称しております。
当社グループは、これら人的資本に関する具体的な戦略や指標（KPI）について、有価証券報告書及び当社ウェブサイトにおいて積極的に開示を行い、ステークホルダーに対する透明性の向上に努めております。

【原則４－１ 取締役会の役割・責務（1）】
【補充原則４－１①】
取締役会は、当社の中長期的な基本方針・戦略、業務執行に係る重要な案件等を審議・決議しております。
また、業務執行部門から定例報告を受けることで業務執行を監督しております。取締役会の具体的な決議事項は、取締役会規程及び職務権限規程において定めております。
当社は、取締役会の決議によって、重要な業務執行(会社法第399条の13第５項各号に定める事項を除く）の決定の全部又は一部を取締役に委任することができる旨を定款に定めており、その委任事項の範囲は、取締役会規程及び職務権限規程において定めております。

【原則４－２ 取締役会の役割・責務（2）】
当社は、業務執行の責任を担う執行役員等の提案活動は、会社の持続的な成長に不可欠なものと認識しております。
取締役会をはじめ、その他重要な会議体での提案発言を受け入れるとともに、経営会議等で審議された議案内容については、各事業分野の執行責任者等が中心となり、その実施責任を担っています。
また、取締役個々の報酬については、2020年から段階的に固定金銭部分の割合を見直し、株式報酬や業績連動賞与等会社業績や株価等を反映させるよう、指名報酬諮問委員会に諮問し、指名報酬諮問委員会での審議・答申を受けて、取締役会で決議を行っております。

【原則４－９　独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】
当社は、独立社外取締役候補の選任にあたっては、独立性・中立性の視点から、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に寄与するための豊富な経験と高い見識を持ち合わせ、意思決定への参画、並びに経営の監督が遂行できることを選任基準としております。
なお、社外取締役の独立性に関する基準又は方針については定めておりませんが、東京証券取引所の定める独立役員に関する判断基準等を参照しながら判断しております。当社の独立社外取締役は、この東京証券取引所の定める要件を満たしており、独立役員として東京証券取引所に届け出ております。

【原則４－１０ 任意の仕組みの活用】
【補充原則4-10①】
当社の監査等委員会は、独立社外取締役４名で構成されております。
また、任意の指名報酬諮問委員会を設置しており、当委員会は、独立社外取締役を委員長とし、過半数が独立社外取締役で構成されております。指名報酬諮問委員会においては、取締役及び執行役員の指名・報酬に関する議論（多様性やスキルマトリックスを意識した取締役の構成を含む。）を積極的に行っております。

【原則４－１１ 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件】
【補充原則４－１１①】
当社は、取締役の有するスキル・経験等を一覧化して把握するため、2023年３月にスキルマトリックスを作成し、公表しております。
業務執行取締役の選任につきましては、取締役会規程に定める取締役選解任基準に基づき、当社事業について十分な知識・経験を有する者を選任し、また、社外取締役においては、他社での経営経験、幅広い専門知識、経験等を有した者を選任することで、取締役会全体の監督機能の強化を図っています。
なお、取締役の選任は、取締役会が作成した取締役候補者案を取締役会の諮問機関である指名報酬諮問委員会へ諮問し、その答申を受けて最終的に取締役会の決議によって決定しております。

【補充原則４－１１②】
当社の取締役のうち1名は、他社の社外監査役を1社兼務しております。
当該兼務は1社にとどまっており、当社取締役としての職務遂行に支障を来すものではなく、取締役会としても、その兼務状況は合理的な範囲であると判断しております。

【補充原則４－１１③】
当社は、取締役会の実効性を高めることにより更なる企業価値の向上を図ることを目的とし、2019年から毎年取締役会の実効性評価を実施しております。
また、2020年から第三者機関による評価を導入することで、より一層の透明性を図っております。

評価方法は以下の通りです。

①実効性を評価するための設問（アンケート）を40問程度設定　（約１～２割は前年とは異なる設問を追加）
②①の設問（アンケート）に全取締役が回答
③全取締役と第三者機関の個別インタビュー（面談）を実施
④②及び③の分析結果を取締役会に報告、今後の課題・取組などを議論
⑤評価結果を当社ウェブサイトで公表

取締役会の実行性評価について：https://www.global-link-m.com/ir/governance/policy/

【補充原則４－１４②】
当社は、取締役会の監督機能強化のためには、取締役の更なる知識、スキルの修得が必要不可欠であるとの考えに基づき、取締役及び執行役員を対象に、外部講師を招聘して定期的な研修を実施するとともに、e-ラーニング等での自主的な知識取得、自己研鑽の場を提供しております。

【原則５－１ 株主との建設的な対話に関する方針】
当社では、「誠実かつ透明性の高い企業行動」を重要な課題として認識しており、透明性の高い情報開示により資本市場から評価していただくことを目指しております。

株主をはじめとした投資家との対話全般については、代表取締役社長が統括し、IR担当部門である経営企画部が中心となって実施する体制としております。具体的には、機関投資家との個別面談に加え、個人投資家向け説明会や決算説明会の開催、説明会動画の配信等を通じて、株主との対話手段の充実に努めております。
また、株主・投資家との対話を通じて把握された関心事項や意見、懸念等については、IR担当である経営企画部が集約した上で取締役会に報告し、適切かつ効果的なフィードバックを得ることで、対話の内容や決算説明資料をはじめとする各種開示資料に反映しております。
なお、当社のディスクロージャーポリシーにつきましては、下記当社ウェブサイトに掲載しております。

ディスクロージャーポリシー
https://www.global-link-m.com/ir/policy/

[原則5－2 経営戦略や経営計画の策定・公表]
[補充原則5－2①]
当社グループは、取締役会において決定した、グループ方針「GLM1000」及び2025年中期経営計画「GLM100」を開示しております。
「GLM100」においては、当社グループの事業ポートフォリオを前提とした経営戦略を明示するとともに、主要な財務指標や配当政策の基本方針を示しており、その進捗状況については、従来どおり四半期ごとの決算説明資料等を通じて継続的に開示してまいります。
また、「GLM100」では、財務目標及び経営戦略において、各事業の売上高及び売上総利益の目標値を明確に示すことで、事業ポートフォリオの構成や収益性の考え方を分かりやすく提示し、投資家との対話の一層の充実を図っております。

2025年中期経営計画「GLM100」(2025年～2027年)
P.16～19　財務目標・経営戦略
https://www.global-link-m.com/ir/plan/

・2025年12月期　決算説明資料
P.44「事業ポートフォリオ」
https://ssl4.eir-parts.net/doc/3486/tdnet/2761636/00.pdf#page=44

[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 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

当社グループでは、「資本効率の最適化と財務健全性の両立」の項目を含む、「9つのマテリアリティ」を特定し、グループ方針「GLM1000」及び2025年中期経営計画「GLM100」の達成と持続的な成長と企業価値の向上を目指しております。
現状につきましては、四半期ごとに公表している決算説明資料にも記載の通り、2025年12月末時点のROEは34.8%と、全市場平均及び不動産業界平均を大きく上回っております。PBRも2026年1月末時点で2.22倍と、継続して2倍を超える水準で推移しており、資本効率の面でも市場から一定の評価を得ているものと考えております。
また、当社の株主資本コストについては、PBRとROEの観点から12-15%程度、CAPMによる試算では8-10%程度と推定しておりますが、いずれの水準においても、これを上回るROEを実現しております。こうした状況に加え、IR活動を通じて投資家の皆様に当社の成長戦略への理解を深めていただくことで、株主資本コストをさらに低減できる余地があると考えております。
経営陣は、週次で当社の株価や売買代金をモニタリングしており、取締役会においても引き続き株価を意識した経営方針について確認・議論を重ねております。今後もさらなる事業成長及びIR活動の充実を図り、持続的な企業価値の向上に努めてまいります。

2025年12月期有価証券報告書
P.17 2 [サステナビリティに関する考え方及び取組]
③ サステナビリティにかかる戦略
https://ssl4.eir-parts.net/doc/3486/yuho_pdf/S100XU06/00.pdf#page=17

2025年中期経営計画「GLM100」(2025年-2027年)
P.33　株主資本コスト
https://ssl4.eir-parts.net/doc/3486/ir_material2/240638/00.pdf#page=33

2025年12月期　決算説明資料
P.43「財務指標及び投資指標」
https://ssl4.eir-parts.net/doc/3486/tdnet/2761636/00.pdf#page=43

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(%)
株式会社G2A	5,403,000	33.94
金 大仲	2,244,300	14.09
富永 康将	677,800	4.25
BBH BOSTON CUSTODIAN FOR JAPAN EQUITY PREMIUM FUND OF UBS UNIVERSAL 620373 (常任代理人 株式会社みずほ銀行決済営業部)	440,000	2.76
由岐 洋輔	430,000	2.70
株式会社谷口工務店	242,200	1.52
鈴木 東洋	234,000	1.46
富田 直樹	220,700	1.38
三菱UFJモルガン・スタンレー証券株式会社	200,000	1.25
NOMURA PB NOMINEES LIMITED OMNIBUS-MARGIN(CASHPB) (常任代理人 野村證券株式会社)	168,000	1.05

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

―――

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	不動産業
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うる特別な事情

―――

Ⅱ 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	9 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	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 更新	5 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	5 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
杉谷　仁司	他の会社の出身者											
琴　基浩	税理士											
中西　和幸	弁護士											
板倉　麻貴	公認会計士											
大山　真未	その他											

※　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f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)

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
杉谷　仁司	○	○	―――	長年にわたる金融機関での豊富な経験、また、上場企業の取締役及び監査等委員を歴任した経験に基づく知識と幅広い見解から、取締役会における議決権の行使及び業務執行に対する監視、監督活動を行う ことができることを期待して選任しております。当社と同氏との間には特別な利害関係はなく、一般株主との利益相反が生じるおそれがないと判断したため、独立役員として指定しております。
琴　基浩	○	○	―――	税理士の資格を有しており、職務を通じて培われた財務・会計に関する専門的な知識と豊富な経験から、取締役会における議決権の行使及び業務執行に対する監視、監督活動を行うことができることを期待して選任しております。当社と同氏との間には特別な利害関係はなく、一般株主との利益相反が生じるおそれがないと判断したため、独立役員として指定しております。

中西　和幸	○	○	―――	弁護士の資格を有しており、職務を通じて培われた法務に関する専門的な知識と豊富な経験から、取締役会における議決権の行使及び業務執行に対する監視、監督活動を行うことができることを期待して選任しております。当社と同氏との間には特別な利害関係はなく、一般株主との利益相反が生じるおそれがないと判断したため、独立役員として指定しております。
板倉　麻貴	○	○	―――	公認会計士及び税理士の資格を有しており、職務を通じて培われた財務・会計に関する専門的な知識と豊富な経験から、取締役会における議決権の行使及び業務執行に対する監視、監督活動を行うことができることを期待して選任しております。当社と同氏との間には特別な利害関係はなく、一般株主との利益相反が生じるおそれがないと判断したため、独立役員として指定しております。
大山　真未		○	―――	文部科学省を中心とした長年にわたる教育政策・科学技術・イノベーション政策立案・推進及び国際連携・国際交流における豊富な経験に加え、コンプライアンス・ハラスメントを含む組織全体の運営及び人材育成、IT・DX施策の推進といった幅広い知識を有しており、社外取締役として専門的な立場から当社の戦略や施策への助言を行うことができることを期待して選任しております。当社と同氏との間には特別な利害関係はなく、一般株主との利益相反が生じるおそれがないと判断したため、独立役員として指定しております。

【監査等委員会】

委員構成及び議長の属性

	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	0	4	社外取締役

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

当社は、本報告書提出日現在において、監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人を配置しておりませんが、監査等委員は、監査等委員の職務を補助すべき使用人を配置し、監査等委員の職務を補助すべき使用人の取締役からの独立性を求めることができるものとしております。
また、監査等委員を補助すべき使用人は、監査等委員の指示に基づき、監査等委員の監査に関わる権限の行使を補助するものとしております。

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、内部監査室を管掌することにより、執行の監査、監督に関する代表取締役社長からの独立性の強化を図っております。
なお、内部監査結果については監査等委員会の承認を得たうえで、取締役会に報告する体制となっております。
また、会計監査人との会合には監査等委員が出席し、監査の実施方法とその内容等についての情報交換を行うほか、監査等委員は会計監査人が実施する往査時における立ち会いなどを通じて適宜情報交換を行うことにより、相互間の連携強化を図っております。

【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	指名報酬諮問委員会	6	2	1	5	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名報酬諮問委員会	6	2	1	5	0	0	社外取締役

補足説明 更新

指名報酬諮問委員会は、取締役会の任意の諮問機関としての役割を担い、取締役会の諮問に応じて、以下の事項について審議し、取締役会に対して答申を行う権限を有します。
なお、取締役会は、指名報酬諮問委員会の答申を最大限尊重するものとします。

＜取締役及び執行役員の指名に関する事項＞
(1) 取締役会がその役割・責務を実効的に果たすために必要な取締役会の構成について
(2) 取締役及び執行役員の選解任の方針及び基準
(3) 社外取締役の選任基準（独立性判断基準、在任期間、資質条件等）
(4) 代表取締役の選定及び解職の方針及び基準
(5) 取締役及び執行役員の選定及び解職に関する事項
(6) 後継者計画の策定・運用に関する事項

＜取締役及び執行役員の報酬に関する事項＞
(7) 取締役及び執行役員の報酬体系、及び報酬決定の方針
(8) 取締役及び執行役員の個人別の報酬等の内容
(9) 不祥事が発生した場合の取締役報酬及び執行役員報酬の減額・不支給・返還に関する提案

＜その他の事項＞
(10) 前各号に定める事項に関する開示内容の検討
(11) その他取締役会が必要と判断した事

指名報酬諮問委員会の委員長及び委員は以下のとおりであります。
なお、委員の任期は、選任後3年以内に終了する事業年度のうち最終のものに関する定時株主総会の終結の時までとします。
ただし、任期中に取締役の任期が終了し、重任されなかった場合には、委員の任期も終了します。

委員長　中西　和幸　(独立社外取締役)
委員　　琴　　基浩　(独立社外取締役)
委員　　杉谷　仁司　(独立社外取締役)
委員　　板倉　麻貴　(独立社外取締役)
委員　　大山　真未　(独立社外取締役)
委員　　金　　大仲　(代表取締役社長)

【独立役員関係】

独立役員の人数 更新	5名

その他独立役員に関する事項

当社は、東京証券取引所の定める独立役員の独立性に関する判断基準に則り、独立役員の資格を充たす社外取締役は、全て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

該当項目に関する補足説明

イ. 取締役 (監査等委員である取締役を除く。) の報酬等
当社の取締役 (監査等委員である取締役除く。) の報酬等は、固定報酬、業績連動報酬、株式型報酬で構成されております。
ロ. 監査等委員である取締役の報酬等
当社の監査等委員である取締役の報酬等は、固定報酬のみであります。

ストックオプションの付与対象者	社内取締役、従業員、子会社の取締役

該当項目に関する補足説明

当社は、業績向上と企業価値向上に対する役員及び従業員の意欲や士気を高めることを目的として導入しております。

【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

報酬等の総額が1億円以上の取締役がいないため、取締役の個別報酬は開示しておりませんが、取締役の報酬等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 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

イ. 取締役 (監査等委員である取締役を除く。) の報酬等
取締役 (監査等委員である取締役を除く。) の固定報酬、業績連動報酬、株式型報酬については、指名報酬諮問委員会において取締役の報酬体系、報酬決定の方針及び個人別の報酬等の内容等についての取締役会の諮問に対する答申を行ったうえで、取締役会で決定しております。

(固定報酬)
固定報酬については、基本報酬として金銭で支給しております。取締役 (監査等員である取締役を除く。) の個々の報酬については、2020年3月25日開催の当社第15回定時株主総会において決議された固定報酬と業績連動報酬をあわせた取締役 (監査等委員である取締役を除く。) の報酬限度額300百万円 (この金額には使用人兼務取締役の使用人分の報酬を含まない。) の範囲内で、指名報酬諮問委員会の答申を受けて取締役会決議にて決定しております。
2026年3月27日開催の第21回定時株主総会において、社外取締役 (監査等委員である取締役を除く。) 1名が就任したこと、並びに社外取締役の役割に対する期待の高まりといった環境変化を踏まえ、取締役 (監査等委員である取締役を除く。) の報酬限度額について、総額年額300百万円以内は現行どおり据え置いた上で、その内訳として、社外取締役分の報酬限度額を新たに年額30百万円以内とすることが決議されております。

(業績連動報酬)
業績連動報酬については、単年度の業績達成を強く動機づけるため、2020年2月21日取締役会決議により新たに導入することとしました。経常利益を指標とし、各事業年度における業績目標に対する達成度に基づき支給します。業績連動報酬の算定方法・支給方法は下記のとおりとなります。
業績連動報酬は、中期経営計画の数値目標の1つとして掲げている経常利益を指標とし、原則として、各事業年度における期初の連結経常利益目標達成時に支給 (未達の場合は原則、不支給。) することとし、その支給額は、取締役会にて決議された上限額の範囲内で、各取締役の個人評価結果、職位等に基づき、総合的に判断の上決定します。
2020年3月25日開催の当社第15回定時株主総会決議に基づき、固定報酬と合計して、報酬限度額300百万円 (この金額には使用人兼務取締役の使用人分の報酬を含まない。) の範囲内で、指名報酬諮問委員会の答申を受けて取締役会決議にて決定しております。

(株式型報酬)
株式型報酬は、譲渡制限付株式を毎年付与するものであります。株価変動のメリットとリスクを株主の皆様と共有し、株価上昇及び企業価値向上への貢献意欲を従来以上に高めるために、2020年3月25日開催の当社第15回定時株主総会において、当社の取締役 (監査等委員である取締役及び社外取締役を除く。) に対し、譲渡制限付株式報酬制度の導入を決議しており、上記の固定報酬及び業績連動報酬といった取締役 (監査等委員である取締役を除く。) の報酬等の額とは別枠として、対象取締役に対する譲渡制限付株式に関する報酬等として支給する金銭報酬債権の総額を、年額100百万円以内として決議しております。
また、会社法の一部を改正する法律 (令和元年法律第70号) による改正後の会社法 (平成17年法律第86号) 第361条第1項第5号イ、及び会社法施行規則等の一部を改正する省令 (令和2年法務省令第52号) による改正後の会社法施行規則 (平成18年法務省令第12号) 第98条の4第1項各号に基づき、対象取締役に対して譲渡制限付株式の割当てを行うための報酬決定として株主総会において決議すべき事項が定められたことか

ら、2021年3月26日開催の当社第16回定時株主総会において、対象取締役に対する譲渡制限付株式の具体的な内容及び数の上限について、改めて決議しております。
さらに、前述のとおり、従前は株式報酬付与の対象外としていた社外取締役（監査等委員である取締役を除く。）についても、株主の皆様との利害を一致させ、中長期的な視点から企業価値向上へのインセンティブを付与することが、取締役会全体の監督機能の一層の強化につながるものと考え、2026年3月27日開催の第21回定時株主総会において、譲渡制限付株式報酬の付与対象者に社外取締役（監査等委員である取締役を除く。）を加えることを決議しております。
この決議により、譲渡制限付株式に関する報酬等として支給する金銭報酬債権の総額については、従来どおり年額100百万円以内としつつ、その内訳として社外取締役分を年額10百万円以内としております。
譲渡制限付株式の割当ては、指名報酬諮問委員会の答申を受けて取締役会にて決議することとしており、また譲渡制限期間は取締役、執行役員及び従業員のいずれかの地位からも退任又は退職する日までとされ、継続して企業価値向上へのインセンティブが働くものであります。

ロ. 監査等委員である取締役の報酬等
監査等委員である取締役の報酬限度額は、2022年3月29日開催の当社第17回定時株主総会において、年額50百万円以内と決議しております。
本報告書提出日現在において、当該限度額に基づく報酬等の支給対象となる監査等委員である取締役は4名であります。監査等委員である取締役の個別固定報酬額は、当社の業務に関与する時間と職責を勘案し、監査等委員である取締役の協議により決定しております。

【社外取締役のサポート体制】

当社は、社外取締役をサポートするための専任の担当者はおりませんが、各事業部門、各管理部門、内部監査室から社外取締役に対して事前に取締役会資料が適宜配布され、また、必要に応じて社外取締役に対する事前説明・補足説明も実施しており、社外取締役が検討する時間は十分に確保されております。

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

(1) 取締役会
取締役会は、代表取締役社長1名、監査等委員でない取締役2名（うち1名は社外）、監査等委員である取締役4名の計7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。
当社は、監査等委員を経営の意思決定機能を持つ取締役会の構成員とすることで、経営の監視機能の強化を図っております。監査等委員4名は独立社外取締役であります。経営から独立・中立の立場から、当社の業務執行が経営者や特定の利害関係者の利益に偏らず、適正に行われているか専門的見地から監査・監督し、取締役会の監督機能の強化と公正で透明性の高い経営の実現を図っております。
取締役会は、経営の意思決定機関及び監督機関として機能しております。法令、定款及び「取締役会規程」その他社内規程等に従い、中長期的な企業価値向上のため、経営方針及び経営戦略・経営計画の策定のほか、サステナビリティ経営や業務執行に関する重要な事項を決議するとともに、取締役の職務執行を監督しております。
原則毎月1回 定例取締役会を開催し、必要に応じて臨時取締役会を開催しております。2025年12月期においては計17回（左記の取締役会のほか、会社法第 370 条及び当社定款第 24 条の規定に基づき、取締役会決議があったものとみなす書面決議を1回）取締役会を開催しております。

(2) 監査等委員会
監査等委員会は、監査等委員である独立社外取締役4名で構成されております。
監査等委員は、監査等委員会のほか、取締役会、経営会議、その他重要な会議等に参加し、会計監査人との定期的な意見交換を行うなど、専門的見地から積極的に意見を述べ、監督・助言を行う等、意思決定の妥当性・適正性を確保するための適切な役割を果たしております。
監査等委員会は、毎月1回以上開催し、2025年12月期における開催実績は計12回の開催となりました。

(3) 経営会議
経営会議は、常勤取締役、執行役員及び代表取締役社長より指名された者及び内部監査室長で構成されております。
経営会議では、取締役会決議事項・代表取締役社長決裁事項の事前審議、その他経営上の重要事項に関する審議及び協議、重要事項の進捗状況や情報の報告を行い、意思決定に至るまでの内容の充実化を図っております。
経営会議は原則として毎週1回開催することとしておりますが、2025年12月期は、週1回を目途に開催し、計46回の開催となりました。

(4) 内部監査室
当社は、業務執行監査の独立性の強化を図るため監査等委員会が直轄する内部監査室を設置しております。
内部監査室は、「内部監査規程」に則り、リスク評価に基づいた内部監査計画を策定しております。内部監査計画については、監査等委員会が決議した後、取締役会及び会計監査人に報告しております。
全ての内部監査結果と改善の是正状況について被監査部門長、常勤監査等委員、代表取締役社長等へ説明のうえで、監査等委員会の承認を得た後、取締役会に報告を実施しております。このデュアルレポーティングラインにより、内部監査の実効性の確保を図っております。

(5) リスク対策・コンプライアンス委員会
リスク対策・コンプライアンス委員会は、代表取締役社長、社外取締役を除く取締役1名、執行役員が委員を務めており、会議においては委員に加え、常勤の監査等委員1名と委員長が指名した者が出席しております。
リスク対策・コンプライアンス委員会は、リスク対策及びコンプライアンスの方針・計画の策定、活動の推進・維持運営を目的として設置しております。リスク対策・コンプライアンス委員会は、原則として四半期毎に1回開催し、2025年12月期は計5回の開催となりました。

(6) 指名報酬諮問委員会
指名報酬諮問委員会は、独立社外取締役が委員長を務め、独立社外取締役5名、代表取締役社長1名の計6名で構成されております。
指名報酬諮問委員会は、取締役の指名や報酬等の特に重要な事項の検討に当たり、独立社外取締役の適切な関与・助言を得ることにより、取締役会の機能の独立性・客観性・説明責任を強化することを目的として、設置しており、2025年12月期は計13回の開催となりました。

(会計監査の状況)

2025年12月期の会計監査の状況は下記のとおりであります。

イ. 監査法人の名称
　EY新日本有限責任監査法人
ロ. 継続監査期間
　11年
ハ. 業務を執行した公認会計士
　指定有限責任社員・業務執行社員　原賀　恒一郎
　指定有限責任社員・業務執行社員　大久保　照代
ニ. 監査業務に係る補助者の構成
　公認会計士　　5人
　会計士試験合格者　6人
　その他　　10人

(責任限定契約の内容の概要)
当社と監査等委員である取締役は、会社法第427条第1項の規定に基づき、同法第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の限度額は、法令が規定する最低責任限度額としております。
なお、当該責任の限定が認められるのは、当該監査等委員である取締役が責任の原因となった職務の遂行について善意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

当社は、監査等委員会設置会社であり、社外取締役である監査等委員を経営の意思決定機能を持つ取締役会の構成員とすることで、経営の監視機能を強化することができます。
また、監査等委員である取締役は、全員が独立役員として指定されており、会社の業務執行が経営者や特定の利害関係者の利益に偏らず、適正に行われているか監査・監督できる立場を保持することができます。これにより、十分な経営の監査・監督機能を確保し、適切なコーポレート・ガバナンスの実現が可能になると判断していることから、現状の体制を選択しております。

III 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 更新

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	株主が議決権行使に必要な議案検討のための時間を十分に確保できるよう、招集通知の早期発送に努めるとともに、当社ウェブサイトでも招集通知を開示しております。
集中日を回避した株主総会の設定	株主総会開催日につきましては、多くの株主にとって出席しやすいと思われる日の選択に努めております。
電磁的方法による議決権の行使	株主総会においてインターネットによる議決権の行使に対応しております。
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	2023年3月開催の定時株主総会より、株式会社ICJが運営する機関投資家向け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	招集通知の英訳版の作成を実施しております。

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	当社ウェブサイトにディスクロージャーポリシーを開示しております。 https://www.global-link-m.com/ir/policy/	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	個人投資家向けに、オンライン実施を含む会社説明会を適宜開催するとともに、当社ウェブサイトにおける情報開示の充実にも取り組んでおります。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	四半期ごとにアナリストや機関投資家を含む投資家の皆様を対象に決算説明会を開催しており、代表取締役社長が説明を行っております。	あり

IR資料のホームページ掲載	当社ウェブサイトで、決算短信、決算説明資料、適時開示資料等を掲載しております。 https://www.global-link-m.com/ir/library/
IRに関する部署（担当者）の設置	担当部署：経営企画部　経営企画課 担当者：執行役員　経営企画部長　竹内　文弥 経営企画部　経営企画課　神原　しほ 連絡先：glmirinfo@global-link-m.com 03-6821-5766

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、行動規範を更新し「Action」として顧客・取引先・株主に対する姿勢を定め、その立場を尊重することを規定しております。
環境保全活動、ＣＳＲ活動等の実施	中期経営計画において省エネルギー性能が高い住宅の開発目標を掲げ、その計画を推進しております。
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	当社ウェブサイト、決算説明会等を通じてステークホルダーに対して適時に情報を提供していく予定であります。

Ⅳ 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

当社は、経営の適正性の確保、透明性の向上及びコンプライアンス遵守の経営を徹底するため、コーポレート・ガバナンス体制の強化に努めております。
また、取締役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と、その他会社の業務の適正性を確保するための体制について、取締役会において「内部統制システム構築の基本方針」を定める決議を行っており、その基本方針に基づき内部統制システムの運用を行っております。

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
①コンプライアンスを経営上の基本方針と定め、取締役及び使用人は法令及び定款の遵守はもとより、企業倫理及び社会的規範の遵守に努める。
②取締役等を委員とするリスク対策・コンプライアンス委員会を設置し、リスク管理及びコンプライアンスについての方針・企画・立案・推進に関する審議・協議を行う。
③ 業務執行部門から独立した内部監査室を設置し、当社及び関係会社における内部統制の維持及び向上を図るため、業務監査を実施し、監査結果については監査等委員会、取締役会及び代表取締役社長へ報告を行う。
④ 内部通報制度を設け、取締役及び使用人に通報窓口の存在を周知し、コンプライアンス上の問題の早期発見及び未然防止に努める。なお、当該窓口を利用した者が、利用したことを理由として不利な扱いを受けないこととする。
⑤ 市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力とは一切の関係を遮断するとともに、これらの反社会的勢力に対しては、警察等の外部専門機関と緊密に連携し、会社を挙げて毅然とした態度で対応する。

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
取締役の職務の執行に係る情報を法令及び社内規程に基づき、文書又は電磁的媒体に記録し、適切に保存及び管理し、必要に応じてその保存及び管理状況を検証する。

3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制
①潜在的なリスクを特定、分析、評価するとともに、当社グループにおける「重要リスク」を特定、決議する。これらリスクの未然防止対応については、取締役等が委員を務めるリスク対策・コンプライアンス委員会において定期的にモニタリングする。
②顕在化したリスク事象は、取締役等に即時に共有され、必要に応じリスク対策・コンプライアンス委員会において影響を最小化するための対応や再発防止対応を協議する。また同事象が当社グループの定める「緊急事態」に相当する場合、予め定める「事業継続計画」に沿い、迅速かつ適切に対応する。

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
①「取締役会規程」に基づき、取締役会を原則月１回開催するほか、必要に応じて臨時取締役会を開催し、重要事項の審議・決定を行うとともに、取締役の職務執行を監督する。
②監督と経営執行の分離を明確化するため執行役員制度を採用し、取締役の意思決定と監督機能の強化・業務執行の効率化を図る。なお、執行役員は取締役会の決議に基づき代表取締役社長の指示のもと、業務執行の責任者として業務を執行する。
③経営会議を開催し、取締役会付議事項・代表取締役社長決裁事項の事前審議及び経営上の重要事項の審議・協議・報告を行う。

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
① 当社グループにおける企業理念を共有するとともに、コンプライアンスの基本方針を周知徹底し、取締役及び使用人のコンプライアンスに対する意識の向上を図る。
②「関係会社管理規程」により関係会社に対する管理基準を明確化し、事前承認及び報告制度を通じて経営状況の把握と関係会社の適正な業務確保を図る。また、リスク対策・コンプライアンス委員会において、関係会社を含むグループ全体のリスク・コンプライアンスに関する事項について審議・協議を行い、グループ全体の業務の適正を確保する。

6. 監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人に関する事項
① 監査等委員会から要請がある場合は、監査等委員会の職務を補助すべき使用人を配置する。なお、監査等委員会の職務を補助する取締役は置かない。
② 監査等委員会を補助すべき使用人を置く場合、その異動、評価については、監査等委員会の意見を尊重した上で行うものとし、当該使用人の取締役からの独立性を確保する。

7. 取締役及び使用人が監査等委員に報告するための体制その他の監査等委員への報告に関する体制
①取締役（監査等委員を除く。）及び使用人は、職務執行に関し、法令若しくは定款に違反する重大な事実又は当社及び当社グループに著しい損害を及ぼす恐れのある事実を発見した場合には、直ちに監査等委員に報告を行う。また、内部通報制度に基づく通報窓口として監査等委員を置く。
②取締役（監査等委員を除く。）及び使用人は、監査等委員から要請があった場合は、業務執行に関する事項について、速やかに監査等委員に報告を行う。
③ 監査等委員へ報告を行った者について、当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを行わない。

8. 監査等委員会の職務の執行について生ずる費用の前払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 監査等委員の職務執行に伴う費用について、監査等委員会と協議の上一定額の予算を設けるとともに、監査等委員が当社に対し当該費用の前払い等の請求をしたときは、担当部門において審議のうえ、当該請求に係る費用又は債務が当該監査等委員の職務の執行に必要でないことを証明した場合を除き、速やかに当該費用又は債務を処理する。

9. その他監査等委員の監査が実効的に行われることを確保するための体制
① 監査等委員は、必要と認める重要な会議に出席し、意見を述べることができる。また、各種会議の議事録や稟議書等を閲覧し、事業活動における重要な決定や職務の執行状況について取締役及び使用人に対して説明を求めることができる。
② 監査等委員は代表取締役社長をはじめ、他の取締役、使用人、内部監査室及び会計監査人と定期的な意見交換の場をもち、密接な情報交換及び連携を図る。

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 更新

(1) 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方
当社は、企業の社会的責任を十分に認識し、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力にはいかなる名目の利益供与も行わず、一切の関係を遮断します。
(2) 反社会的勢力排除に向けた整備状況
当社では、「反社会的勢力排除に関する規程」において、反社会的勢力との一切の関係を遮断するための基本方針を定め、全社一丸となってその徹底を図っています。
また「反社会的勢力等チェックに関する細則」「反社等チェックマニュアル」を制定し、新規取引先に対してはその都度、継続取引先については定期的に反社チェックを実施するとともに、反社会的勢力であると判明した場合や疑いが生じた場合に取引を解消できるようすべての取引先との契約において暴力団排除条項を設けております。さらに、公益社団法人警視庁管内特殊暴力防止対策連合会に入会し、情報収集に努めるとともに、警察署および顧問弁護士等の外部専門機関との緊密な関係を構築し、有事の際にはこれら機関と協力し、民事と刑事の両面から法的措置を講じるようにしております。

V 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

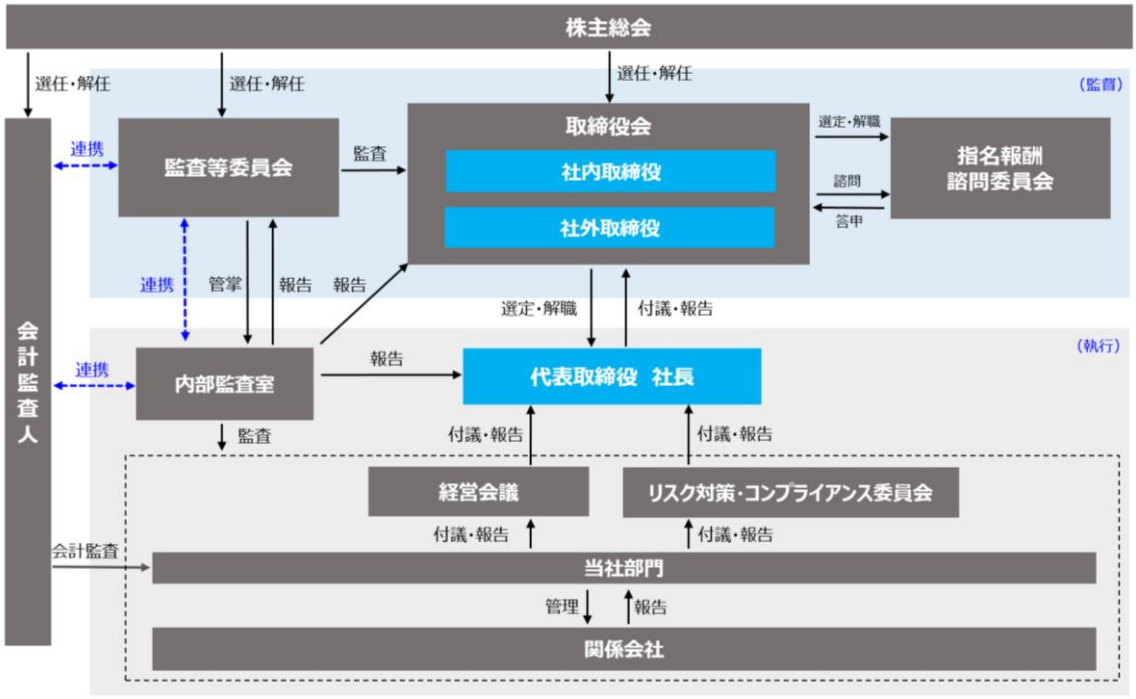
該当項目に関する補足説明

―――

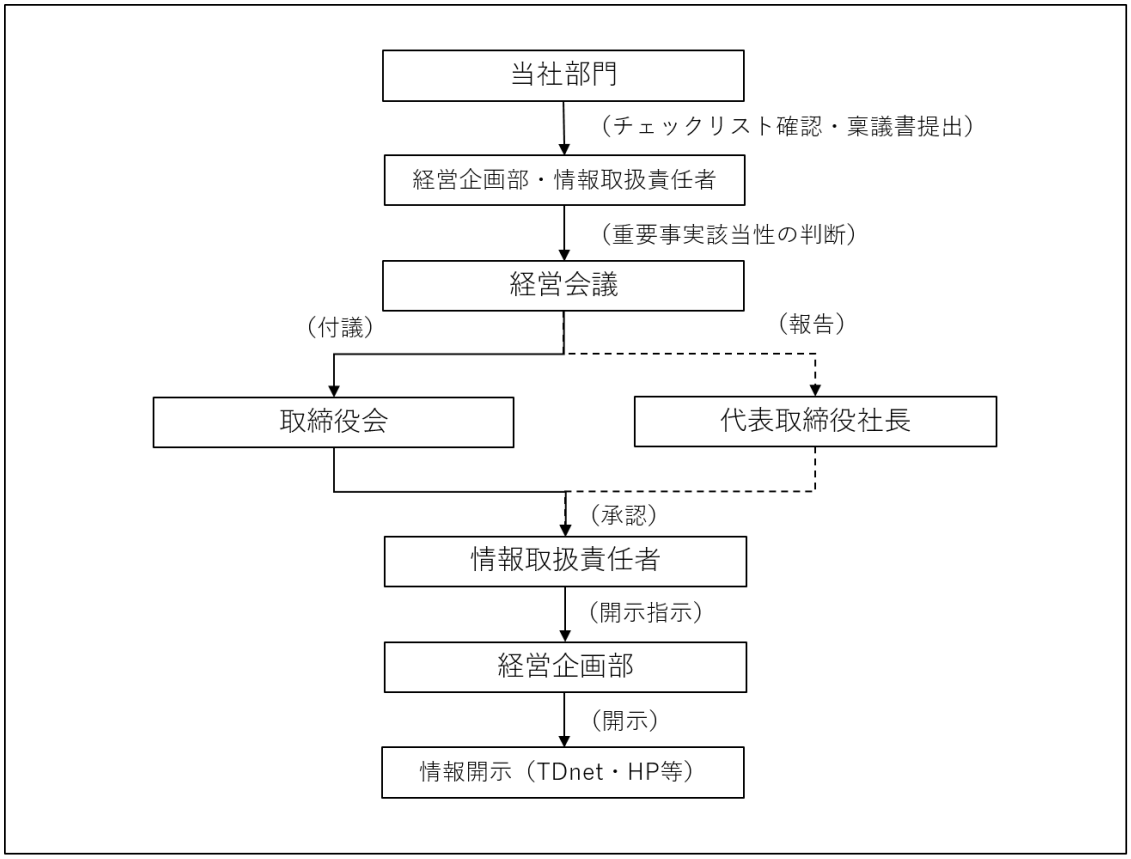
2．その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

―――

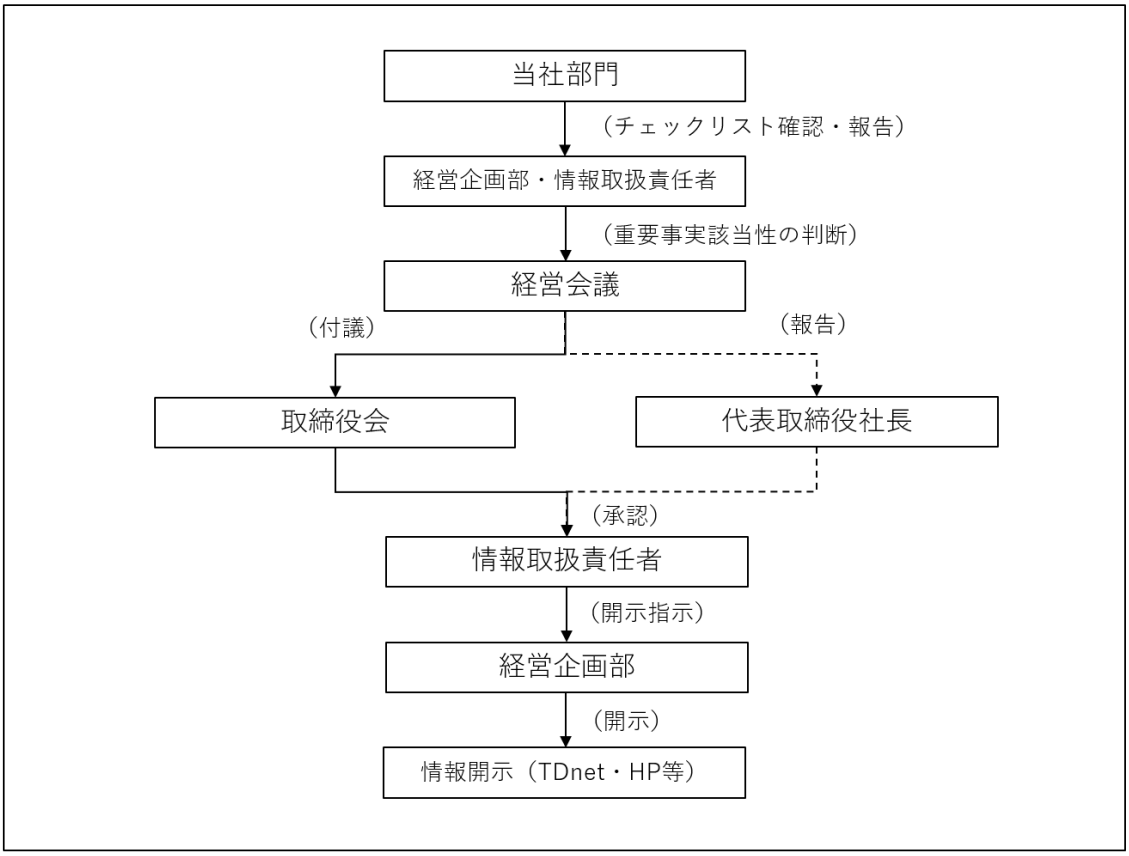
【コーポレート・ガバナンス体制図】



【決定事実に関する適時開示体制図】



【発生事実に関する適時開示体制図】



【決算に関する適時開示体制図】

