

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、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

2021年6月の改訂後のコードに基づいて記載しております。

【原則3-1 情報開示の充実】

【補充原則3-1】

サステナビリティマネジメントの体制強化に向けて、2023年1月に経営企画室にESG推進課を新設しました。さらに、ホームページのサステナビリティに関する情報開示の充実、データの開示強化を行いました。今後は更なる体制強化を図るため、取締役会レベルでの議論や専門の委員会設置等、グループ全体での推進体制の構築・強化を進めてまいります。

また、当社と当社のステークホルダーのみなさまにとっての重要性を踏まえて「マテリアリティ」を特定し、それぞれの機会とリスク分析を行い、機会の取り込みとリスクに対応した取り組みを推進していきます。なお、取り組みの推進にあたっては、定量的なKPI/目標を設定し、毎年の進捗状況について実績評価を行い、その内容を開示することで、ステークホルダーのみなさまとの建設的な対話につなげていきたいと考えております。

【原則4-1 取締役会の役割・責務(1)】

【補充原則4-1】

後継者計画は、当社の重要な経営課題と認識しており、2021年12月に指名報酬諮問委員会を設置し、コーポレート・ガバナンスに配慮した取締役会の構成、取締役候補者の指名に関する基本的な考え方等の議論を進めております。

また、経営人材の育成を図るべく、経営計画策定時の議論や、定期的を実施している取締役向け研修等に、業務執行の中核となる人材を積極的に参加させております。

今後は、具体的な計画の策定に向けた議論・検討を指名報酬諮問委員会及び取締役会等にて進めてまいります。

【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】

当社は、様々な分野における専門性や知識、経験を有する人材を取締役として選任しております。現在女性の取締役は選任しておりませんが、女性の管理職人材の育成に取り組んでおり、当社において定めている一般事業主行動計画においては、非管理職のキャリアアップ研修を実施し次世代の育成を図り、管理職の女性社員割合を高めるための環境を整備する取り組みを掲げております。取り組みを進めることで、取締役会におけるジェンダー面での多様性確保につながると考えております。

なお、社外取締役候補者の指名にあたっては、異なる知識や経験、属性等による多様な価値観や視点を有する取締役会構成とすることを強く意識して、人選等の手続を行ってまいります。

【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。

【原則1-7 関連当事者間の取引】

当社は、株主の利益を保護するために、取締役、従業員等の当社関係者がその立場を利用して当社や株主の利益に反する取引を行うことの防止に努めております。

取締役が利益相反取引又は競業取引を行う場合には、会社法及び社内規程に従い、取締役会の承認を得るものとしております。なお、取引をした取締役は、取引後、遅滞なく重要な事実を取締役に報告するものとしております。

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についても、当該取引が当社グループ及び株主共同の利益等を害することが無いよう、取引条件が一般の取引と同様であること及び取引金額が少額で当社グループへの影響が軽微であることが明白な場合を除き、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。

【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2-4】

当社は、企業の持続的な成長のために、女性、外国籍、経験者等、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引き、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まいります。

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、2022年度には、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、女性が管理職として活躍できる雇用環境の整備に取り組んでおります。

具体的には、優秀な従業員が出産・育児で離職することがないよう、産休・育休取得者の専用窓口を設置し、産休・育休の取得から、職場復帰ま

でを支援する体制を整えるとともに、産休・育休制度の説明会の実施や、育児をしながらの働き方に対する理解を深めるための管理職研修を実施しております。

また、在宅勤務・時差通勤・フレックスタイム制度を導入し、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。

【女性の管理職への登用】

現在女性の管理職比率は8.33%であります。2024年12月までに女性の管理職比率を15%以上に増やす目標を立てております。

【外国人の管理職への登用】

現在外国人の管理職比率は2.78%ですが、今後向上す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】

現在中途採用者の管理職比率は58.33%であります。今後も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】

当社は確定拠出年金制度を導入しております。なお、外部の運営管理機関に依頼し、毎年全従業員向け確定拠出年金制度の特徴・仕組みに関する継続教育を実施しております。

【原則3-1 情報開示の充実】

() 会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画

・企業理念

「不動産を通じて豊かな社会を実現する」との企業理念を持っております。この理念は当社ホームページにおいて開示しております。

・経営戦略

半期ごとに開催している決算説明会において説明を行い、決算説明会資料を当社ホームページ上で開示しております。また、中長期的な経営戦略については、「中期経営計画」において開示しております。

・経営計画

「中期経営計画」を策定し、当社ホームページにおいて開示しております。

<https://www.global-link-m.com/ir/plan/>

() 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
本報告書「1. 基本的な考え方」に記載しておりますので、ご参照ください。

() 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

取締役の報酬等は、同業他社及び同規模の企業と比較の上、当社の業績に見合った水準を設定し、株主総会の決議において、その総額の上限を決議しております。

当社の取締役(監査等委員である取締役を除く。)における、個人別固定報酬の額は、評価結果、役位、職責、在籍年数等に応じて、他社水準、当社業績、従業員給与の水 準等を考慮しながら、2021年12月20日に新設された指名報酬諮問委員会の答申を受けて、総合的に勘案し、取締役会の決議により決定するものとしております。

業務執行取締役等の報酬等は、株主の長期的利益に連動するとともに、当該業務執行取締役の当社の企業価値の最大化に向けた意欲をより高めることのできる、適切、公正かつバランスの取れたものでなければならぬものとしております。

独立社外取締役の報酬等は、各独立社外取締役が当社の業務に関与する時間と職責が反映されたものでなければならず、かつ、株式関連報酬その他の業績連動型の要素が含まれてはならないものとしております。

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

取締役(監査等委員である取締役を除く。)候補については、指名報酬諮問委員会が取締役会の構成、取締役の選解任の方針及び基準等に関する原案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、取締役会において決定しております。

監査等委員である取締役の選任に当たっては、監査の実効性を確保する観点から、会社経営、財務、財務・会計等の様々な分野から、それぞれ豊富な知識・経験を有する者をバランス良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に努めております。

監査等委員である取締役候補については、上記の方針のもと監査等委員と代表取締役社長が協議して総合的に検討し、監査等委員会の同意を得て取締役会において決定しております。

() 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

取締役の解任議案を株主総会に付議する場合には、株主総会参考書類に解任する理由を記載することといたします。

【補充原則3-1】

【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】の同項目に記載のほか、当社の経営戦略は「中期経営計画」で開示しており、その中でサステナビリティについての取組みを開示しております。

<https://www.global-link-m.com/ir/plan/>

【原則4-1 取締役会の役割・責務(1)】

【補充原則4-1】

取締役会は取締役会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、定款に定めております。委任事項の具体的な内容は、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、中長期的な会社の業績や潜在的リスクを反映させ、健全な企業家精神の発揮に資するようなインセンティブ付けを行うため、取締役の報酬として、業績連動報酬、譲渡制限付株式報酬制度を導入しております。詳細については「1. 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【インセンティブ関係】、【取締役報酬関係】」に記載しております。

【原則4-9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

社外取締役候補者の指名にあたっては、その独立性については、東京証券取引所の定める独立役員の要件に則り判断することとしております。また、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していただけるよう、率直・活発で建設的な議論への貢献が期待できる人物であることを、社外取締役に必要な資質と考えております。

【原則4-10 任意の仕組みの活用】

【補充原則4-10】

当社は、取締役会の諮問機関である独立社外取締役を主要な構成員とする独立した指名報酬諮問委員会を設置しております。

【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 - 11】

取締役会は、取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性を考慮し、各分野において専門的知識と豊富な経験を有した者で構成し、取締役会の員数は取締役会の機能が最も効果的かつ効率的に発揮できる適切な数を維持するものとしており、詳細は有価証券報告書にて開示しております。

https://www.global-link-m.com/ir/library/security_reports/

また取締役の選任に関する方針・手続は、上記【原則3-1 ()】に対応して記載した方針・手続のとおりであります。

【補充原則4 - 11】

取締役が他の上場会社の役員を兼任する場合には、合理的な数の範囲内に留めるよう努めるものとし、他の上場会社の役員兼任状況は、毎年、事業報告、有価証券報告書において開示するものとしております。

【補充原則4 - 11】

当社では、取締役会の機能を向上させ、企業価値を高めることを目的として、毎年、取締役会の実効性につき、評価・分析を実施しております。なお、実効的にその役割を果たしているかについて、外部機関による取締役全員を対象としたアンケート及び個別インタビューの結果をもとに分析・評価を実施し、その結果の概要を当社ホームページにおいて開示しております。

<https://www.global-link-m.com/ir/governance/corporategovernance/>

【補充原則4 - 14】

当社の取締役会は、必要に応じて、外部の専門家等を招聘し、取締役等へのトレーニングを実施しております。

また、当社の取締役会は、取締役の知識習得及び研鑽、並びにそれを支援する体制が適切であるかをモニタリングし、改善を図っております。

【原則5 - 1 株主との建設的な対話に関する方針】

当社は、法令や上場規則上の開示にとどまらず、株主や投資家にとって有益と判断する情報の積極的開示に努めるとともに、株主・投資家との健全な関係の維持と企業価値の持続的向上のために、株主総会の場やその他の機会を通じてコミュニケーションを十分に図り、建設的な対話を行うことに努めております。かかる対話を行うに際しては、株主・投資家間において実質的な情報格差が生じないように十分留意するものとしております。

当社が株主・投資家との建設的な対話を促進するための体制整備及び取り組みに関する方針は、次のとおりとしております。

- 1)株主との対話全般について、代表取締役社長が統括し、IR担当部門を中心として実施しております。
- 2)IR担当部門は、建設的な対話が行われるべく、経理・財務、総務、法務等の関連部署と相互に連携しております。また当該関連部署は、それぞれの専門的見地に基づき、必要な資料の作成、運営準備等の支援を行っております。
- 3)投資家説明会等の実施を通じて、個別面談以外の対話の手段の充実に努めております。
- 4)株主、投資家との対話等により把握された関心・意見・懸念等については、IR担当部門が集約した上で、取締役会に対して報告を行うとともに、適切かつ効果的なフィードバックを得て対話等に反映しております。
- 5)株主、投資家との対話等に際しての内部情報の管理に関しては、ディスクロージャー・ポリシーのもと、対応者が細心の注意を払って適切に管理するために、情報共有・意見調整等の場において又は個々の対話の前段階において、インサイダー情報に該当するか否かの確認を行う等、内部情報管理及びインサイダー取引防止の徹底を図っております。

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	2,701,500	33.93
金 大仲	1,739,000	21.84
富永 康将	329,000	4.13
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	180,800	2.27
鈴木 東洋	107,900	1.35
富田 直樹	104,400	1.31
株式会社谷口工務店	71,100	0.89
山森 正雄	47,800	0.60
株式会社SBI証券	35,277	0.44
中山 美音	35,000	0.43

支配株主(親会社を除く)の有無

金 大仲

親会社の有無

なし

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
賀茂 淳一				中小企業診断士の資格を有しており、長年にわたる監査役経験に基づく豊富な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			社外取締役の琴基浩氏が所長を務める琴税理士事務所は、2005年の当社設立当初より2015年11月まで当社の顧問税理士事務所であり、社外取締役就任以前は、顧問料、セミナー講演料の支払いの取引がございました。なお、社外取締役就任以降は取引関係を有しておらず、今後取引を行う予定はございません。	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	3	1	0	3	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

現在、当社は監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人は配置していませんが、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、監査等委員は、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

監査等委員は、内部監査室とも密接な連携をとり、監査活動の効率化及び質的な向上を図っております。内部監査の結果は定例の監査等委員会において内部監査室から監査等委員にも報告され、監査等委員会は内部監査の方法等について必要な助言・指導を行うこととしております。

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

	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	4	0	1	3	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名報酬諮問委員会	4	0	1	3	0	0	社外取締役

補足説明

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。

< 取締役およ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) 取締役および執行役員の選解任の方針および基準
- (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) 代表取締役の選定および解職の方針および基準
- (5) 取締役および執行役員の選定およ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

< 取締役および執行役員の報酬に関する事項 >

- (7) 取締役および執行役員の報酬体系、および報酬決定の方針
- (8) 取締役およ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およ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

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 賀茂 淳一 (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】

独立役員の数

3名

その他独立役員に関する事項

当社では、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役員を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、その他

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を除く。)の報酬等は、固定報酬、業績連動報酬、株式型報酬により構成し、株主の皆様との一層の価値共有及び当社の中長期的な企業価値の向上を図ることを基本方針としております。

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、社外取締役、従業員

該当項目に関する補足説明

当社では、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1億円以上である者が存在しないため個別開示はしていませんが、取締役の報酬は総額で開示しております。

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

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(監査等委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。

(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。

・業績連動報酬の報酬限度額については、2020年3月25日開催の株主総会において、固定報酬とあわせて取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬限度額を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)とすることを決議しております。
・各事業年度における業績目標に対する達成度に応じ、2022年2月21日定時取締役会にて決議された計算式をもとに賞与原資を算出し、指名報酬諮問委員会の答申を受けて、各対象取締役への支給額を決定の上、支給します。

(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。

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。

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、執行役員及び使用人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3名であります。監査等委員である取締役個々の固定報酬額は、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】

社外取締役をサポートするための専任の担当者はいませんが、人事総務部及び内部監査室において取締役会資料を事前配布し、社外取締役が検討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・補足説明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

(1)取締役会

取締役会は、代表取締役社長1名、社外取締役を除く取締役3名、監査等委員3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3名は独立社外取締役であります。経営から独立・中立の立場にあり、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、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ます。

定例取締役会は原則毎月1回開催し、必要に応じて臨時取締役会を開催しております。前事業年度における開催実績は、定例取締役会17回(左記の取締役会の開催のほか、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4回ありました。)の開催となりました。

(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3名で構成されており、常勤監査等委員が議長を務めております。

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、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、前事業年度における開催実績は計12回の開催となりました。なお、法令に定める監査等委員の員数を欠くことになる場合に備え、補欠監査等委員である取締役を1名選任しております。

(3)経営会議

経営会議は、代表取締役社長1名、社外取締役を除く取締役3名、常勤の監査等委員である社外取締役1名の計5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。その他、経営会議構成員が会議の進行のために必要と認められた従業員もオブザーバーとして参加できるとなっており、主に本部長が会議に加わっております。

経営会議では、取締役会決議事項・代表取締役決裁事項の事前審議、及びその他経営上の重要事項に関する審議を行い、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月1回開催することとしておりますが、前事業年度は、毎週1回開催し、計58回の開催となりました。

(4)内部監査室

当社は、代表取締役社長の下に、業務執行部門から独立した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、代表取締役社長が承認した監査計画に基づき監査を実施しております。すべての監査結果は、代表取締役社長及び監査等委員会に報告しており、このデュアルレポート体制を整備することにより、内部監査の機能発揮を担保しております。

また、内部監査室は、監査等委員及び会計監査人と連携するため、情報交換を随時行っております。

(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、代表取締役社長のほか監査等委員を除く取締役3名の計4名で構成されており、代表取締役社長が委員長を務めております。

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に1回開催し、前事業年度は計4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3名、代表取締役社長1名の計4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、設置しております。

指名報酬諮問委員会は原則1年に4回以上開催し、臨時開催を含めて前事業年度は計13回の開催となりました。

(会計監査の状況)

2022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

8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 4人

会計士試験合格者 4人

その他 13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、会社法第425条第1項に定める最低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、全員が社外取締役である監査等委員会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しております。

また、当該取締役である監査等委員は、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しております。

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かつ有効に発揮できるものと判断しており、現状の体制を選択しております。

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、当社ホームページにおいて掲載をしております。

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
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	当社ホームページにディスクロージャー・ポリシーを掲載しております。 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	個人投資家を対象とした会社説明会を適宜開催しております。また、当社ホームページにおける情報開示を充実させていく予定であります。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	半期決算ごとにアナリスト・機関投資家向け決算説明会を開催し、代表者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	当社ホームページにおいて、有価証券報告書、株主総会招集通知、決算短信、決算説明会資料、決算以外の適時開示等を掲載しております。
IRに関する部署(担当者)の設置	担当部署:経営企画室 経営企画課 担当役員:金 大仲 事務連絡責任者:経営企画室 室長 竹内文弥、経営企画室 経営企画課 大類 亜由美

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	当社は行動規範において、お客さま・取引先・株主に対する姿勢を定め、その立場の尊重を規定しております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	2022年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	当社ホームページ、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。

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、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. 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

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。

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。

2. 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

監査等委員は、取締役会その他必要と認める重要な会議に出席し、意見を述べるとともに、その議事録や稟議書等の写しを受領し、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。

取締役及び使用人は、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また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。

取締役及び使用人は、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。

監査等委員に上記 または の報告をしたことを理由として、取締役及び使用人に対して不利な取扱いを行わないよう、体制を整備、運用する。

3. 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

監査等委員は、定期的に代表取締役社長、内部監査室及び会計監査人と意見交換の場をもつ。

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。

4. 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

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。

「コンプライアンス管理規程」に基づきリスク対策・コンプライアンス委員会を設置し、コンプライアンスに係る取組みの検討及び審議を行う。業務執行部門から独立した内部監査室を設置し、各部門の内部統制システムの整備運用状況に係る監査を実施し、監査結果について、取締役会及び監査等委員会に適宜状況報告を行う。

内部通報制度に基づく相談窓口を設け、取締役及び使用人に相談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とともに、問題が発生した場合においては、その解決と再発防止に努める。

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絡し、会社を挙げて毅然とした態度で対応する。

5. 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。

6. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

「リスク管理規程」に基づきリスク対策・コンプライアンス委員会を設置し、リスクの評価及び対策を検討する。

7. 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

「取締役会規程」に基づき、定例取締役会を原則月1回開催するほか、必要に応じて臨時取締役会を開催し、重要事項の検討及び決定を行うとともに、取締役の業務執行状況の管理・監督等を行う。

「経営会議規程」に基づき、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・報告を行う。

8. 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

当社グループにおいて、経営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。

「関係会社管理規程」に基づき、子会社に対する適切な経営管理を行う。

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、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とはいかなる名目の利益供与も行わず、一切の関係を遮断するとともに、反社会的勢力に対しては弁護士や警察等の外部専門機関と緊密に連携し、また「反社会的勢力排除に関する規程」を制定し、全社として整備・対応しております。

(1) 反社会的勢力排除の対応方法

「反社会的勢力等チェックに関するマニュアル」に則り、当社が取引を開始しようとする先が反社会的勢力でないかを調査し、該当する項目があった場合は、対応部署に対して取引等の中止の勧告等をしております。

また、既取引先等が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、継続中の取引等を含む一切の取引等の関係を速やかに解消する体制をとっております。また、すべての取引先との間で締結する契約書又は覚書において、取引先が反社会的勢力であることが判明した場合には、契約を解除できる旨の暴力団等排除条項を盛り込んでおります。

(2) 外部の専門機関との連携状況

警視庁をはじめとする各都道府県警察本部及び所轄警察署、公益社団法人警視庁管内特殊暴力防止対策連合会、公益法人暴力団追放運動推進都民センター、弁護士等、外部専門機関との緊密な連携関係を構築しております。

有事の場合は警察及び弁護士等外部専門機関の協力を得て法的に対応する必要が生じた場合は、これらの機関と積極的に連絡をとり、民事と刑事の両面から法的対応をとるようにしております。

(3) 反社会的勢力に関する情報の収集・管理状況

対応部署を定め、反社会的勢力に関する情報の一元管理及び蓄積を行うとともに、事前照会の結果、外部専門機関又は他企業等の情報を活用して、当該情報を適宜更新するよう努めております。

その他

1. 買収防衛策の導入の有無

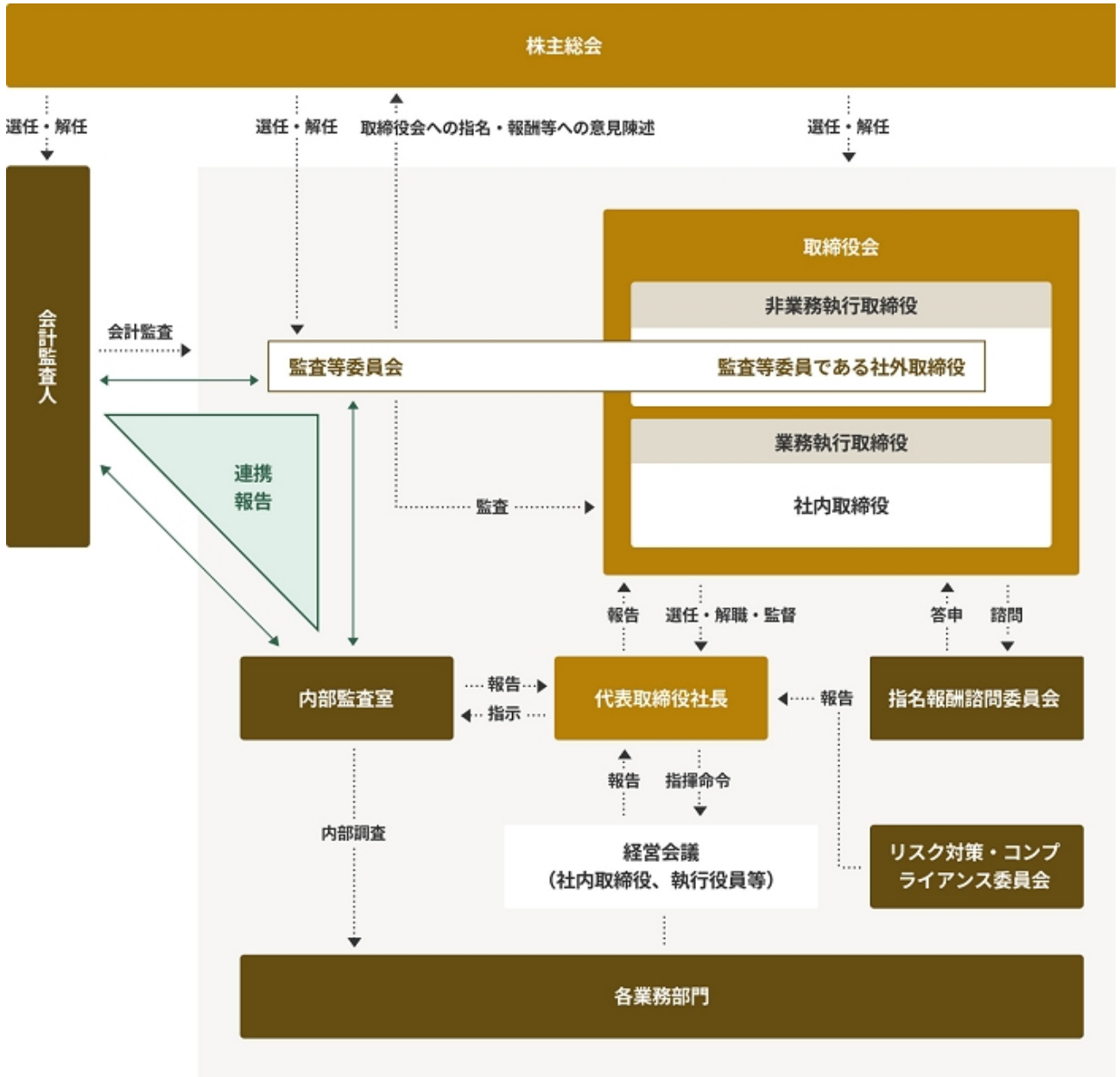
買収防衛策の導入の有無

なし

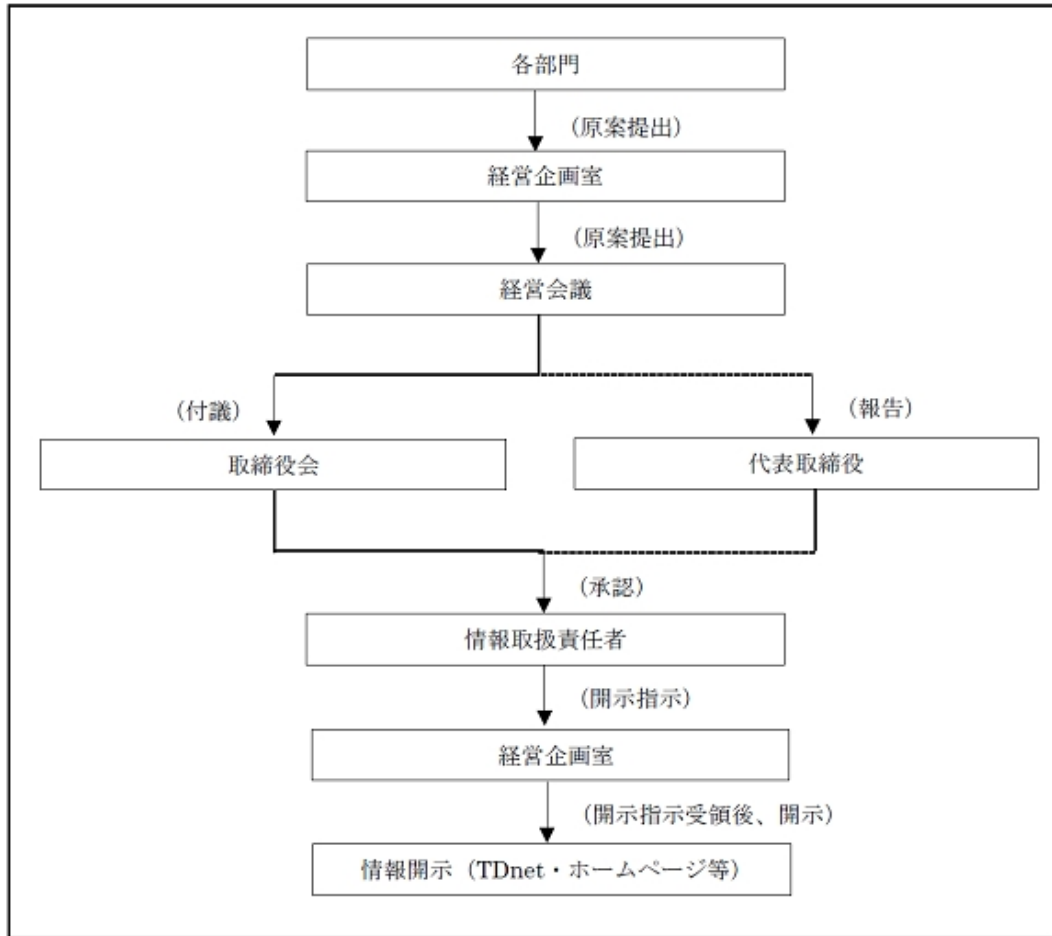
該当項目に関する補足説明

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

【コーポレート・ガバナンス体制図】



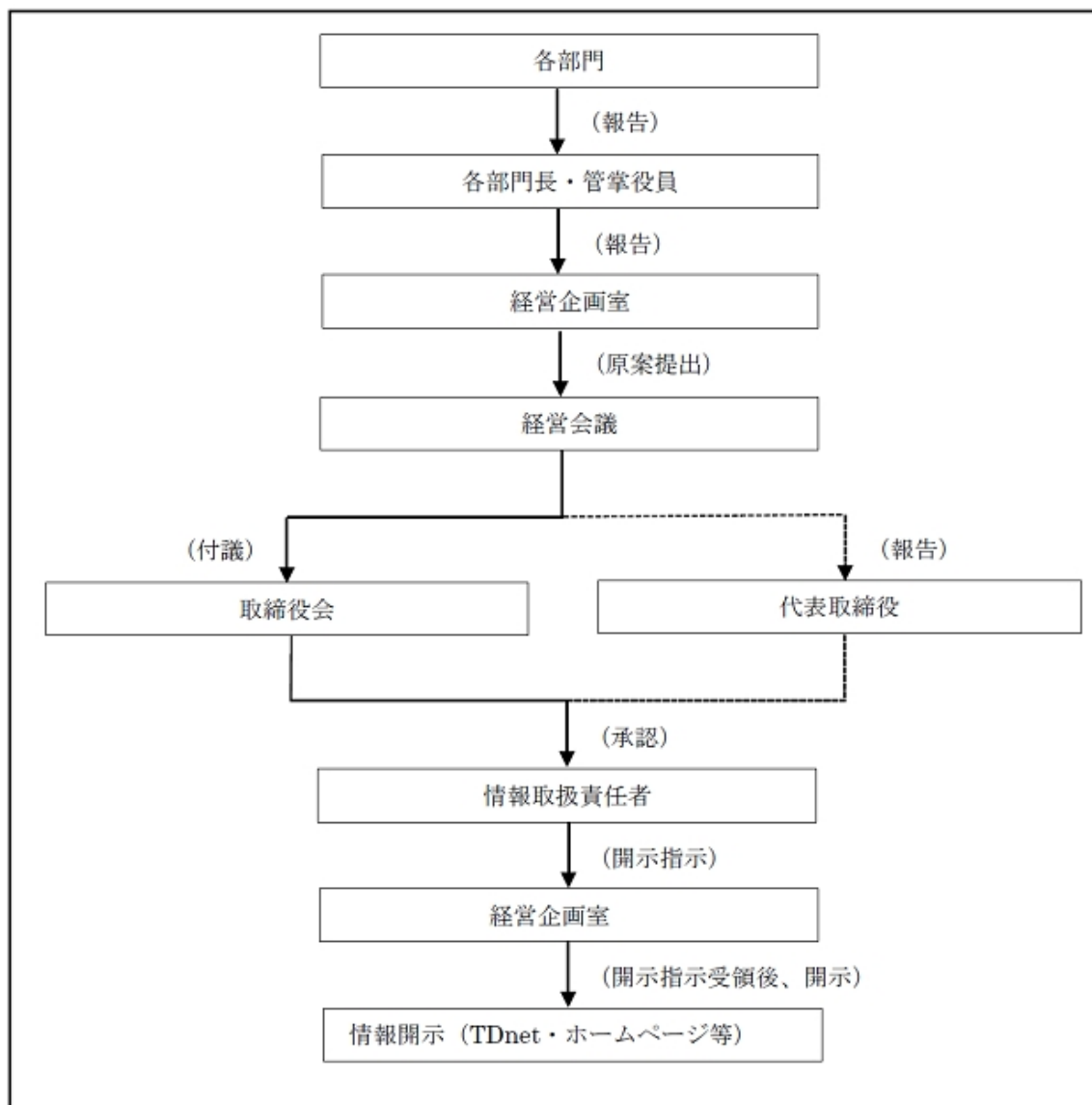
【決定事実に関する情報の適時開示業務フロー】



※実線＝取締役会決議が必要なフロー

破線＝取締役会決議が不要なフロー

【発生事実に関する情報の適時開示業務フロー】



【決算に関する情報の適時開示業務フロー】

