

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

当社グループは、「価値を創り、成長し続ける。」というミッションのもと、関わる全ての人に「いてくれてよかった」と思ってもらえる存在を目指しております。事業を通じて、目の前の相手にとって本当に意味のある価値を提供し、時代の変化に適応しながら成長していくことが、当社グループの存在意義であると考えております。

このミッションを実現し、時価総額1,000億円の実現、さらには日本を代表する企業へと成長し続けるために、当社グループは「誠実」「継続」「結果」の3つをコアバリューとして掲げております。利益よりも信頼を優先する「誠実」な判断、決めたことをやり抜く「継続」、そして合理性に基づき成果を出す「結果」へのこだわりを、経営のあらゆる局面において徹底しております。

これらの価値観を軸とした持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を支えるためには、コーポレート・ガバナンスの充実が不可欠な経営課題であると認識しております。経営の執行及び監督機能を強化することで、経営の効率性、公正性、透明性を確保するとともに、ステークホルダーの皆様に対する適切な情報開示と説明責任を遂行し、より信頼される企業グループの体制構築に努めて参ります。

### 【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1-2-4〕議決権の電子行使のための環境整備等

当社は、現時点においては、当社の株主構成等を考慮し、議決権電子行使プラットフォームの採用及び招集通知の英語での開示は行っていませんが、今後は、機関投資家や海外投資家の比率等も踏まえ、機関投資家が議決権を行使しやすい環境の整備を行っていくとともに、招集通知の英語での開示について検討を進めて参ります。

〔補充原則2-4-1〕社内の多様性確保

#### 1. 多様性についての考え方

当社は、持続的な成長を確保する観点から、従業員を国籍、性別、年齢等に関係なく、能力、実績によってのみ公正に評価し、処遇する方針を採っております。

#### 2. 多様性確保の自主的かつ測定可能な目標及び確保の状況

##### (1) 女性社員及び外国人社員

全社員のうち、女性社員が50.0%となっておりますが、女性社員の管理職登用については、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(平成27年法律第64号)の規定による公表義務の対象ではないため、開示しておりません。

また、外国人社員については、採用の実績はあるものの管理職登用の実績はありません。

今後についても引き続き、能力、実績によって人事評価を行う基本方針に基づき、多様性確保に取り組んで参ります。

##### (2) 中途採用社員

全社員のうち中途採用者が97.7%を占めており、このうち管理職である社員が12.7%となっております。

今後についても、実践的な実務能力に応じて管理職への登用を進めて参ります。

#### 3. 多様性確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針、その他状況

女性社員の積極的活用を推進するとともに、出産や育児に対応する就業環境も提供しており、子育てと仕事の両立等の多様なライフスタイルに応じ、社員の誰もが継続的に活躍できる環境整備を推進しております。

〔補充原則3-1-2〕英語開示・情報提供

当社は、現時点においては、当社の株主構成等を考慮し、英語での情報開示は行っていません。

今後は、株主構成比率の変化等を注視しつつ、必要に応じて実施を検討して参ります。

〔補充原則3-1-3〕サステナビリティについての取組み

当社グループのサステナビリティに関する考え方及び取組は、以下のとおりであります。

#### (1) ガバナンス

当社グループは、「価値を創り、成長し続ける。」という経営理念のもと、お客様、株主・投資家の皆様、パートナーの皆様、地域社会の皆様、取引先の皆様、従業員、当社グループに関わる全てのステークホルダーとの対話を尊重し、持続可能な社会の構築と企業価値の向上を目指します。この考えのもと、必要に応じて当社取締役会がサステナビリティ関連の個別の課題を抽出し、これに対する対応策を都度検討のうえ、決定する体制の整備を進めております。

#### (2) 戦略

当社グループにおける、人材育成(多様性の確保を含む)及び社内環境整備に関する方針は、以下のとおりであります。

(人材育成方針)

当社グループでは、中長期的な企業価値向上のため、積極的に人材を採用し、育成することが重要であると認識しております。評価制度を通して、職位、職能ごとに求められる才能・専門知識に応じた評価基準を設定しております。また、達成度合いにより、性別・国籍・中途採用の属性にかかわらず管理職登用を行っております。

#### (社内環境整備方針)

中長期的な企業価値向上のため、当社グループは、社員が活躍できる環境を整備し、様々な制度の策定に注力しております。具体的な取組として、完全週休2日制の導入やリフレッシュ休暇(連続7日間の休暇)の取得推奨、子が小学校4年生の始期に達するまで利用可能な育児短時間勤務制度を設けるなど、従業員のワークライフバランスを大切にしながら安心して働ける環境づくりにも積極的に取り組んでおります。

#### (3)リスク管理

当社グループにおける全社的なリスク管理は、代表取締役社長を委員長とし、常勤取締役、筆頭監査等委員及びその他指名された者により構成される、リスクマネジメント委員会において行っております。サステナビリティに係るリスクの識別・優先度・対策についても同委員会で検討しております。優先的に対応すべきリスクの絞り込みについては、当社グループに与える財務的影響、環境・社会に与える影響、お客様に与える影響等の発生可能性を踏まえ実施しております。

識別されたリスクへの対応状況は、構成員からリスクマネジメント委員会において発表され、モニタリングされます。

#### (4)指標及び目標

人材育成方針及び社内環境整備方針に係る指標及び目標等については、今後、慎重に検討して参ります。

#### (補充原則4-1-3)CEO後継者計画

当社の最高経営責任者は、代表取締役社長ですが、上場会社の代表取締役社長としては比較的若いため、後継者を選定するまでには至っておりません。もっとも、当社は、社内外から優秀な人材を抜擢し、多方面かつ深度ある評価を踏まえたくて役員として登用しております。当社役員は、取締役会その他の社内外の重要な会議に出席し、十分な時間をかけ経営理念や経営戦略を共有しており、現時点で代表取締役社長に不測の事態が起こったとしても後継者として適切な対応を行うことができるものと理解しております。

## 【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

現在、当社は、政策保有株式を保有しておりません。  
そのため当社では、同株式の議決権行使に関わる具体的な基準は設けておりません。

#### (原則1-7)関連当事者間の取引

当社は、当社役員、主要株主等との取引が発生する場合は、法令等の定めと社内規則の定めに従い、取締役会において確認・承認等を行っております。

また、毎年、定期的に関連当事者間取引の有無を確認し、該当があった場合には、重要なものについて開示いたします。

#### (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

当社グループで導入している年金制度は、企業型確定拠出年金制度であるため、本原則には該当いたしません。

#### (原則3-1)情報開示の充実

(1)当社は、ホームページにおいて、経営理念、決算短信、有価証券報告書、決算説明資料等を開示しております。

なお、経営戦略については、有価証券報告書及び決算説明資料の一部として開示しており、変更の都度、適時適切な開示をいたします。

[企業理念：<https://www.goodlife-c.co.jp/about-us/vision/>]

[決算短信：<https://www.goodlife-c.co.jp/ir/library/>]

(2)上記 -1「基本的な考え方」に記載のとおりとなります。

#### (3)役員の報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針に係る事項

取締役(監査等委員である取締役を除く。)の個人別の報酬等の内容に係る決定方針の内容は次のとおりであります。

##### a. 基本報酬に関する方針

当社の取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬は、当社の持続的発展を担う人材を確保し適切に報奨することができる制度であり、企業の持続的な成長と中期的な企業価値の向上を促し株主利益と共有を図る報酬体系とすることを基本方針とする。

##### b. 基本報酬(金銭報酬)の個人別の報酬等の額の決定に関する方針

当社の取締役(監査等委員である取締役を除く。)の基本報酬は毎月支給する固定報酬とし、当該取締役の役位、職責、役割貢献度に応じて社会的な水準及び経営内容、従業員給与等との均衡等を考慮しながら、総合的に勘案して決定するものとする。毎年、事業年度終了後、基本報酬の見直しを行い、次の事業年度から適用する。取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬限度額は2022年3月29日開催の第14回定時株主総会において決議された年額200百万円以内とする。

##### c. 取締役(監査等委員である取締役を除く。)の個人別の報酬等の内容についての決定に関する方針

当社は取締役の報酬決定に関する評価・決定プロセスの客観性及び透明性を確保すること等を目的として、過半数を社外取締役で構成する指名・報酬委員会を取締役会の任意の諮問機関として2022年8月1日付で設置した。

当事業年度においては、2025年3月26日に代表取締役社長高村隼人の裁定に一任することを決議し、その権限の内容は、代表取締役社長による各取締役(監査等委員である取締役を除く。)の業績の評価及び査定に基づく取締役の報酬等の具体的配分としている。

代表取締役社長の裁定に一任した理由は、当社全体の業績を俯瞰しつつ各取締役(監査等委員である取締役を除く。)の評価、査定を行うには代表取締役社長が最も適しているためである。

一任された代表取締役社長は報酬額の決定にあたり、指名・報酬委員会の答申内容を尊重し決定する。

取締役(監査等委員)の報酬等の額については、株主総会で決議された報酬限度額を上限として、固定報酬のみで構成され、取締役(監査等委員)の協議において決定する。取締役(監査等委員)の報酬限度額は2022年3月29日開催の第14回定時株主総会において決議された年額100百万円以内とする。

(4)当社は、取締役会が経営幹部の選解任と、取締役候補の指名を行うにあたっての方針・手続きについて、当社の持続的な成長と企業価値の向上、コーポレート・ガバナンスの充実等の観点から総合的に判断しております。

また、社外取締役である監査等委員3名で構成される「指名・報酬委員会」を設置しており、取締役の選解任について審議された同委員会の答申を受け、取締役会において決議し、株主総会に付議することとしております。

なお、社外役員の独立性に関しては、各社外取締役を株式会社東京証券取引所ので定める独立性基準に従い、判断しております。

(5)当社は、取締役候補者の選任理由については、株主総会招集通知にて開示しております。また、解任についても同様に、取締役を解任する場合には、株主総会招集通知にてその理由を具体的に記載いたします。

〔補充原則4-1-1〕経営陣に対する委任の範囲の概要

取締役会は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目指し、法令または定款に定める事項のほか、経営上の業務執行の基本事項の決定を行っております。

また、取締役会規程及び職務権限規程に基づき、取締役会、代表取締役社長及び意思決定者に対して、決裁等に関する権限を明確に定めております。

〔原則4-9〕独立社外役員選定基準

当社は、社外役員を選任するための独立性に関する基準等を明確に定めておりませんが、その選任に際しては、株式会社東京証券取引所の独立役員に関する基準等を参考に専門性を含む経歴を踏まえて、以下の事項を個別に判断することとしております。

当社経営陣が独立した立場で社外役員としての職務を執行する十分な独立性が確保されていること。  
当社と社外取締役全員の間に特別な利害関係がないこと。

〔補充原則4-10-1〕指名委員会・報酬委員会の権限・役割等

当社は、コーポレート・ガバナンスの一層の充実という観点から、独立社外役員3名で構成される、指名・報酬委員会を設置しております。

〔補充原則4-11-1〕取締役会にて必要なスキル等に関する方針・手続の開示

各取締役のスキル・マトリックスにつきましては、当社の招集通知にて開示を行っておりますのでご参照ください。

〔招集通知: <https://www.goodlife-c.co.jp/ir/news/?yr=2026&tp=4>〕

〔補充原則4-11-2〕取締役及び監査役の兼任状況

取締役の兼任状況については、当社の有価証券報告書にて開示を行っておりますのでご参照ください。

〔有価証券報告書: <https://www.goodlife-c.co.jp/ir/news/?yr=2026&tp=3>〕

〔補充原則4-11-3〕取締役会における取締役会の実効性に関する分析・評価・結果の概要

当社は、取締役会の機能向上を目的として、年度ごとに実効性の分析・評価を実施しております。

2025年度の評価においては、監査等委員を含む全取締役を対象にアンケート調査を行いました。主な評価項目として「審議の質と情報の提供体制」「経営の監督と意思決定のサポート」「取締役会の構成と市場の期待」等について意見を収集し、その分析結果をもとに取締役会にて討議を実施いたしました。

前年度の評価で課題として抽出された「取締役会の構成」及び「中長期戦略に関する議論の充実」については、当事業年度において継続的な改善を図りました。具体的には、経営体制の拡充を通じて監督・執行の各機能を強化したほか、今後の経営の方向性を明確にするため、新たに3ヶ年の中期経営計画を策定及び公表しております。

本年度の評価結果として、取締役会への報告は適時になされており、多様な視点からの意見交換が歓迎される風土が醸成されていることが確認されました。これらを踏まえ、当社の取締役会は、期待される役割と機能を適切に果たしているものと評価しております。

一方で、新たに掲げた「プライム市場への上場」というビジョンを実現するためには、議論の主軸を移行していく必要があるとの認識を共有いたしました。

今後は、従来の定例報告や議案承認に加えて、中長期的な事業方向性に関する「戦略的議論と監督」に重点を置く形へと、取締役会の運用をアップデートして参ります。当社はこうした取組を通じて、市場の要請に沿ったガバナンス体制の構築と、継続的な機能強化を進める方針です。

〔補充原則4-14-2〕取締役・監査役に対するトレーニングの方針

当社は、各取締役が自己研鑽及び担当分野に関するセミナーや学会、業界団体が主催する勉強会に各自の判断で必要に応じて参加することを方針としており、その費用については、当社に請求できることとしております。

〔原則5-1〕株主との建設的な対話に関する方針

当社は、会社法、金融商品取引法その他諸法令並びに上場取引所の「有価証券上場規程」に定める会社情報の適時開示に関する規定(以下、「適時開示規則」といいます。)に従って情報開示を行います。投資判断に重要な影響を与える決定事実、発生事実及び決算に関する情報が生じた場合には、適時開示規則の基準に沿って迅速に開示するとともに、適時開示規則に該当しない場合でも、投資判断する上で有益と認める情報を積極的に開示します。

なお、個人情報、顧客情報及び関係者の権利を侵害することになる情報につきましては開示いたしません。

〔補充原則5-1-2〕株主との建設的な対話を促進するための方法

(1)当社は、株主との対話全般について、代表取締役社長の指示のもと、取締役である管理部長を統括責任者としており、管理部企画・人事グループが窓口となって株主・投資家からの問い合わせに対応しております。

(2)当社は、管理部企画・人事グループを株主及び投資家への対応担当部門とし、各部門や子会社と定期的な会合その他の適当な方法を通じて、情報の収集と整理を行い、株主との対話を実効あらしめるための有機的連携を図っております。

(3)対話の方法については、ホームページ上にIRページを設け、業績、事業内容、経営方針などを説明しております。

(4)当社は、株主との対話を通じて把握した意見・懸念等は、必要に応じて統括責任者より取締役会にて報告することとしております。

(5)当社は、株主等との対話に際しては、未公表の重要な内部情報が外部へ漏洩することのないよう、適時開示担当部門である管理部が「インサイダー取引防止規程」に基づき情報管理の徹底を図っております。

また、決算情報の漏洩を防ぎ、情報の公平性を保つため、各四半期決算期末の翌日から決算発表日までを「沈黙期間」と定め、当該期間においては、決算内容に関する外部からのコメントや質問に対する回答を控えております。

## 【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(初回)
英文開示の有無	無し

### 該当項目に関する説明

#### (原則5-2) 経営戦略や経営計画の策定・公表

当社は、2026年2月13日に開示した2026年12月期から2028年12月期を対象とする中期経営計画において、プライム市場への上場と時価総額1,000億円の実現をビジョンとして掲げております。本計画では、既存事業の深耕に加え、「東京進出」「ゼネコン化」「ホテル事業(不動産SPAモデル ホテルバージョン)」3つの成長戦略を重点的に推進し、これら成長戦略の実行をさらに加速させるため、3ヶ年で最大50億円規模の戦略的M&A等の積極的な成長投資を最優先課題として位置付けております。

そのため、本中期経営計画においては、資本効率の「改善」を目的とした新たな定量目標はあえて設定しておりません。現在の高水準の資本収益性を維持したまま、上記の大規模な成長投資によるトップラインの伸長と絶対的な利益成長を追求することが、株主価値の最大化に直結する戦略的フェーズであると判断しております。

引き続き、自社の資本コストと資本収益性のスプレッドは取締役会にて定期的にモニタリングしつつ、事業規模の拡大に伴い新たな指標設定が経営上・対話上有用と判断した場合には、適切な時期に開示を検討いたします。

#### (補充原則5-2-1) 事業ポートフォリオの基本方針や見直しの状況についての説明

当社は、持続的な企業価値の向上を図るため、自社の資本コストを的確に把握した経営を推進しております。当社の強みである独自の「不動産SPAモデル」は資本効率が極めて高く、現状においても当社の資本コストを十分に上回る高水準のROE(自己資本利益率)を継続して実現しております。当社の主要な経営指標であるROEの実績値については、有価証券報告書等において開示しております。

現状の資本収益性がすでに高い水準にあることを踏まえ、当社は2026年2月13日に開示した「中期経営計画(2026-2028)」において、資本効率の改善を目的とした新たな指標設定よりも、「プライム市場への上場」と「時価総額1,000億円の実現」に向けた事業ポートフォリオの変革と、積極的な経営資源の再配分を最優先課題として位置付けました。具体的には、既存の事業基盤から創出される強固なキャッシュフローを原資とし、以下の領域へ戦略的かつ集中的な資源配分を実行いたします。

事業ポートフォリオの拡張：既存エリアの深耕に加え、「東京進出」「ゼネコン化(建設機能の内製化と外部受注)」「ホテル事業(不動産SPAモデル ホテルバージョン)」という3つの新戦略を重点的に推進し、非連続な成長軌道を描きます。

戦略的M&Aの実行：上記の成長戦略を加速させるため、本計画の3ヶ年間で最大50億円規模の積極的なM&A投資を実行し、新たな付加価値機能の獲得と未開拓エリアの基盤獲得を図ります。

これらの成長投資を通じて、資本コストを上回る高収益体質を維持しながら、最終年度(2028年12月期)において「営業利益45億円(CAGR20%超)」という利益の絶対額の飛躍的な成長を目指します。

詳細な事業戦略および経営資源の配分方針につきましては、当社IRサイトに掲載しております中期経営計画の公表資料をご参照ください。

「中期経営計画」：<https://global-assets.irdirect.jp/pdf/tdnet/batch/140120260213559314.pdf> ]

## 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(%)
高村 隼人	10,548,000	63.61
三菱UFJeスマート証券株式会社	1,298,200	7.82
蔭山 恭一	861,200	5.19
佐方 修	742,800	4.48
近松 敬倫	452,000	2.72
むさし証券株式会社	210,100	1.26
株式会社SBI証券	201,847	1.21
竹林 正隆	188,608	1.13
高田 瑠弥	130,000	0.78
株式会社三津野建設	120,000	0.72

支配株主(親会社を除く)の有無

高村 隼人

親会社の有無

なし

### 補足説明 更新

- 上記大株主の状況は、2025年12月31日現在の株主名簿に基づいて記載しております。
- 割合は、発行済株式(自己株式を除く。)の総数に対する所有割合となります。
- 当社所有株式数は、764,748株であり、所有割合としては4.40%となります。

## 3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 スタンダード
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

支配株主との取引につきましては、その取引に合理性(事業上の必要性)があるか、また、取引条件は一般的な第三者との取引と同様に公正かつ適切であるかなどを特に留意しつつ、当社及び少数株主に不利益とならないよう法令・規則を遵守し、適切に対応して参ります。また、支配株主との取引が発生する場合は、支配株主と利害関係のない取締役監査等委員(独立役員)が取引の妥当性を検証することにより、少数株主の権利を保護するように努めております。

## 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

該当事項はありません。

## 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	7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 <span style="background-color: orange;">更新</span>	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	3名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	3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		
姫野 幸一	他の会社の出身者													
石井 麻衣子	その他													
柳堀 泰志	公認会計士													

#### 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
姫野 幸一			姫野幸一氏は、過去に、当社と取引のある株式会社西日本シティ銀行に從事していましたが、2007年3月に同行を退職しております。	西日本シティ銀行の出身であり、在職時は6年間、本部監査及び支店監査を統括しておりました。また、同行退職後に勤務した事業会社においても、業務監査室の開設及び室長に就任し、J-SOX監査に從事していたことから、その監査に係る見識を当社監査体制の強化に活かすため、選任しております。 また、東京証券取引所が定める独立基準にいずれも抵触しておらず、一般株主と利益相反の生じるおそれはないものと判断し、独立役員に指定しております。
石井 麻衣子				司法書士及び宅地建物取引士の資格を保有しており、法的書類作成及び不動産に関する専門的な見識を当社監査体制の強化に活かすため、選任しております。 また、東京証券取引所が定める独立基準にいずれも抵触しておらず、一般株主と利益相反の生じるおそれはないものと判断し、独立役員に指定しております。
柳堀 泰志			柳堀泰志氏は、過去に、当社と取引のある株式会社みずほ証券に從事していましたが、2019年6月に同社を退職しております。	監査法人トーマツの出身であり、公認会計士及び税理士等の資格を保有しており、財務及び会計に関する専門的な見識を当社監査体制の強化に活かすため、選任いたしました。 また、東京証券取引所が定める独立基準にいずれも抵触しておらず、一般株主と利益相反の生じるおそれはないものと判断し、独立役員に指定しております。

【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	0	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

あり

当該取締役及び使用人の業務執行取締役からの独立性に関する事項

監査等委員会は社外取締役である監査等委員3名で構成されております。  
その選任の方法は株主総会の決議によって選任されますので業務執行取締役からの独立性も有しております。

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、会計監査人及び内部監査部門は、監査業務において連携を図り、効率のよい監査を実行できるよう取締役及び使用人は支援することとしております。

## 【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	指名委員会	3	0	0	3	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	報酬委員会	3	0	0	3	0	0	社外取締役

補足説明

指名委員会及び報酬委員会はいずれも、独立社外取締役3名で構成されております。

## 【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

社外取締役は、取締役会に出席し必要に応じ意思決定や経営判断について、意見陳述、助言、提案を行っております。

## 【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

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

企業価値向上に対する意欲や士気を高めることを目的として、ストックオプション制度を導入しております。

ストックオプションの付与対象者

親会社の取締役、親会社の従業員、子会社の取締役

該当項目に関する補足説明

企業価値向上に対する意欲や士気を高めることを目的として、付与しております。

## 【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

連結報酬等の総額が1億円以上である者が存在しないため、役員ごとの報酬等の総額は、記載を省略しております。

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

当社は2022年8月12日開催の取締役会において、取締役(監査等委員である取締役を除く。)の個人別の報酬等の内容に係る決定方針を決議しております。なお、当該決定方針に変更が生じた場合はあらかじめ決議する内容を指名・報酬委員会へ諮問し、答申を受けることといたします。また、取締役会は、当事業年度に係る取締役(監査等委員である取締役を除く。)の個人別の報酬等について、報酬等の内容の決定方法及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。

取締役(監査等委員である取締役を除く。)の個人別の報酬等の内容に係る決定方針は次のとおりであります。

### a. 基本報酬に関する方針

当社の取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬は、当社の持続的発展を担う人材を確保し適切に報奨することができる制度であり、企業の持続的な成長と中期的な企業価値の向上を促し株主利益と共有を図る報酬体系とすることを基本方針とする。

### b. 基本報酬(金銭報酬)の個人別の報酬等の額の決定に関する方針

当社の取締役(監査等委員である取締役を除く。)の基本報酬は毎月支給する固定報酬とし、当該取締役の役位、職責、役割貢献度に応じて社会的な水準及び経営内容、従業員給与等との均衡等を考慮しながら、総合的に勘案して決定するものとする。毎年、事業年度終了後、基本報酬の見直しを行い、次の事業年度から適用する。取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬限度額は2022年3月29日開催の第14回定時株主総会において決議された年額200百万円以内とする。

### c. 取締役(監査等委員である取締役を除く。)の個人別の報酬等の内容についての決定に関する方針

当社は取締役の報酬決定に関する評価・決定プロセスの客観性及び透明性を確保する事を目的として、過半数を社外取締役で構成する指名・報酬委員会を取締役会の任意の諮問機関として2022年8月1日付で設置した。

当事業年度においては、2025年3月26日に代表取締役社長高村隼人の裁定に一任することを決議し、その権限の内容は、代表取締役社長による各取締役(監査等委員である取締役を除く。)の業績の評価及び査定に基づく取締役の報酬等の具体的配分としている。

代表取締役社長の裁定に一任した理由は、当社全体の業績を俯瞰しつつ各取締役(監査等委員である取締役を除く。)の評価、査定を行うには代表取締役社長が最も適しているためである。

一任された代表取締役社長は報酬額の決定にあたり、指名・報酬委員会の答申内容を尊重し決定する。

### 取締役(監査等委員)の報酬等

取締役(監査等委員)の報酬額は、取締役(監査等委員)の協議において決定する。取締役(監査等委員)の報酬限度額は2022年3月29日開催の第14回定時株主総会において決議された年額10百万円以内とする。

## 【社外取締役のサポート体制】

社外取締役の連絡・調整は、管理部が担当しており、取締役会等の重要な会議以外の情報については、社外役員の指示を受けて情報を提供しております。

## 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)

### 1. 取締役会

当社の取締役会は、本書提出日現在7名(うち社外取締役3名)で構成されております。取締役会は原則として毎月1回開催し、当社グループにおける経営上重要な事項の審議及び決定や取締役の職務執行状況を監督しております。

なお、必要に応じて臨時取締役会を開催しております。

### 2. 監査等委員会

当社の監査等委員会は、社外監査等委員3名で構成され、うち女性が1名となっており、監査の方針・計画・方法、その他監査に関する重要な事項についての意思決定を行います。筆頭監査等委員は、経営会議等重要な会議に出席し、審議事項及び業務執行状況等の報告を受けるとともに、会計監査人及び内部監査部との連携を図っております。

なお、監査等委員会は、原則月1回開催し、必要に応じて臨時監査等委員会を開催しております。

### 3. 指名・報酬委員会

当社は、取締役会の任意の諮問機関として、取締役の選任・解任、報酬の決定プロセスにおいて、指名・報酬委員会を設置し、手続きの公正性・透明性を強化し、コーポレート・ガバナンスの一層の充実を図っております。

指名・報酬委員会は独立社外取締役3名で構成され、取締役会からの諮問を受け、取締役の選任・解任、個別の具体的な報酬の決定等について審議することとしております。

なお、指名・報酬委員会は、原則として年2回開催し、必要に応じて臨時指名・報酬委員会を開催しております。

#### 4. 経営会議

経営会議は、重要な業務執行を効率的かつ迅速に行うため、常勤取締役、筆頭監査等委員及びその他指定された者より構成され、必要に応じて臨時に開催しております。業務執行状況の把握や課題に対するより具体的な検討を行い、業務執行上必要な判断を迅速に行っております。

#### 5. リスクマネジメント委員会

リスクマネジメント委員会は、常勤取締役、筆頭監査等委員及びその他指定された者より構成され、月1回開催しております。内部通報の有無の確認や労務関連の法令遵守状況、反社会的勢力への対応等のコンプライアンスに関する事項のほか、リスク管理に関する事項への対応状況等について報告及び議論を行い、役職員に対するコンプライアンス意識の普及・啓発を行うこととしております。

#### 6. 内部監査

当社における内部監査は、監査、報告の独立性を確保したうえで、担当者2名(管理部総務労務グループ兼務2名)により構成された内部監査部が行っております。内部監査部は、業務の有効性・効率性、財務報告の信頼性、法令遵守及び会社資産の保全の観点から内部監査を実施し、リスクマネジメントの妥当性及び有効性を評価し、その監査結果を代表取締役社長、取締役会及び監査等委員会に報告しております。被監査部門に対しては、監査結果に基づく改善指示を行い、改善状況を遅滞なく報告させて確認を行っております。また、内部監査部は、監査等委員会及び会計監査人とも連携を密にして情報交換を行っております。

#### 7. 会計監査人

有限責任監査法人トーマツを会計監査人として選任しております。

会社法及び金融商品取引法に基づく会計監査を行うとともに、会計上の判断を必要とする場合、適宜、意見をいただいております。

#### 8. 取締役の報酬等に関する事項

「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 報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」に記載のとおりであります。

### 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

当社が現在採用しているガバナンス体制は監査等委員会設置会社制度であり、それぞれの会社機関に求められる役割が適正かつ効率的に機能していると判断しております。

## 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

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	招集通知は、株主が株主総会議案の十分な検討期間を確保し、適切に議決権を行使することができるよう可能な限り一日でも早く発送できるよう努めております。また、発送日までに当社ホームページ及びTDnetにて公表を行っております。
集中日を回避した株主総会の設定	当社は、比較的株主総会の集中しない12月決算会社であり、年間を通しての株主総会第一集中日には該当しておりません。
電磁的方法による議決権の行使	今後検討すべき事項と考えております。
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	当社は、現時点においては、当社の株主に対する機関投資家の比率等を踏まえ、議決権電子行使プラットフォームの採用は行っておりませんが、今後は、機関投資家や海外投資家の比率等も踏まえ、機関投資家が議決権を行使しやすい環境の整備を進めて参ります。
招集通知(要約)の英文での提供	当社は、現時点においては、当社の株主に対する海外投資家の比率等を踏まえ、英語での情報開示は行っておりませんが、今後は、海外投資家の比率等も踏まえ、英語での情報開示・提供範囲の拡大について検討を進めて参ります。

## 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	ディスクロージャーポリシーを制定し、当社ホームページに掲載しております。 以下のURLをご参照ください。 <a href="https://www.goodlife-c.co.jp/ir/disclosure/">https://www.goodlife-c.co.jp/ir/disclosure/</a>	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	必要に応じて開催する方針としております。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	対話の方法については、ホームページ上にIRページを設け、業績、事業内容、経営方針などを説明しております。また、機関投資家、アナリスト、報道機関の皆様に対する決算説明会を必要に応じて開催する方針としております。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	開催しておりません。	なし
IR資料のホームページ掲載	事業内容、決算内容、業績見通し及び経営戦略等を説明しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	管理部 企画・人事グループに設置しております。	

## 3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	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、企業理念を制定しており、経営環境の変化に適時・適切に対応し、株主様・お客様・従業員等、関わるすべての人に「いてくれてよかった」と思ってもらえる存在を目指すことで企業価値の向上を図り、持続的に成長し続けることを経営方針の一つとしております。 「企業理念」: <a href="https://www.goodlife-c.co.jp/company/vision/">https://www.goodlife-c.co.jp/company/vision/</a> ]
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社グループは、独自の「不動産SPAモデル」を通じて、良質で安全な住環境を提供すること自体が、最大の社会的責任(CSR)であると認識しております。用地仕入から設計、建築、管理までを一貫して自社で担う強みを活かし、建築基準法や環境関連法令の厳格な遵守はもちろんのこと、周辺環境との調和に配慮した事業運営を行っております。今後も、入居者様に長く愛され、長期にわたり高い稼働を維持できる価値ある不動産を供給することで、持続可能な地域社会の発展に貢献してまいります。
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、決算説明資料等により、ステークホルダーに対する積極的な情報開示を行っております。

## 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、会社法第362条第4項第6号に規定される「取締役の職務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その他株式会社の業務の適正を確保するために必要なものとして法務省令で定める体制」(以下「内部統制システム」といいます。)構築の基本方針を2017年11月16日開催の取締役会で定めております。

「取締役の職務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その他株式会社の業務の適正を確保するために必要なものとして法務省令で定める体制」構築の基本方針

A. 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

- 「取締役会規程」、「職務権限規程」等の職務の執行に関する社内規程を整備し、取締役及び使用人は定められた社内規程に従い業務を執行する。
- 社外取締役を含む取締役会を設置し、当社グループにおける経営上重要な事項の審議及び決定や取締役の職務執行状況を監督する。
- 監査等委員会を設置する。監査等委員である取締役は、監査等委員会で定めた監査基準に基づき取締役会その他重要な会議に出席及び日常の業務監査により、取締役(監査等委員である取締役を除く。)の職務執行が法令及び定款に反していないかを監査する。
- 取締役及び使用人は、「経営理念」及び「行動規範」に基づいて行動し、管理部は必要に応じて、コンプライアンスに関する啓蒙及び教育研修を実施する。
- 内部監査部は、「内部監査規程」に従い各部門の業務執行及びコンプライアンスの状況をモニタリングし、代表取締役社長に報告する。
- 法令・定款等に違反する事実を発見した場合やハラスメントに関する相談体制などについて「内部通報規程」を定めて、遵守する。
- 会社は、「反社会的勢力排除規程」を定め、反社会的勢力との関係を一切遮断する体制を構築する。

#### B. 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(監査等委員である取締役を除く。)の職務の執行状況については、法令及び「文書管理規程」に基づき作成・保存するとともに、取締役から要請があった場合に閲覧可能な方法で保存する。

#### C. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

業務に付随するリスク管理は当該組織単位が行い、担当取締役が適切な対応を行う。リスクの重要性の度合いに応じて代表取締役社長及び取締役会に報告を行い、必要に応じて当社と顧問契約している法律事務所に助言・指導を受ける。

また、「リスク管理規程」に定めるリスクマネジメント委員会を毎月開催し、発生したリスク又は预见されるリスクについて分析と識別を行い、再発防止策又は予防策を策定し、取締役会等にその実施を求める。

#### D. 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

(a) 取締役会は、中期経営計画及び年間活動計画等の重要な方針を決定し、定時取締役会において月次決算報告及び業務執行報告を行い、取締役の職務の効率性をレビューし、必要に応じて改善を促す。

(b) 取締役の職務が効率的に行われるように、「組織規程」、「業務分掌規程」及び「職務権限規程」を定め、必要に応じて改訂することで、責任と権限の所在を明確化する。

#### E. 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

当社グループは、「グループ会社管理規程」を定め、関係会社の管理は管理部長が行うものとする。

子会社の経理処理については、当社管理部で行い、それを通じて業務の適正性をモニタリングする。また、内部監査を実施することで、子会社の業務が適正に行われていることを確認する。

F. 監査等委員会がその職務を補助すべき使用人を置く事を求めた場合における当該使用人に関する事項、取締役(監査等委員である取締役を除く。)からの独立性に関する事項及び当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

(a) 監査等委員会は、管理部の使用人に監査業務に必要な事項を命令することができ、使用人はその職務に関して、取締役(監査等委員である取締役を除く。)及びその他の使用人の指揮命令は受けない。

(b) 監査等委員会の命令により使用人が行う職務についての人事評価及び人事異動は、監査等委員会の同意を得て行う。

G. 取締役(監査等委員である取締役を除く。)及び使用人が監査等委員会に報告をするための体制その他の監査等委員会への報告に関する体制並びに報告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体制

(a) 取締役(監査等委員である取締役を除く。)及び使用人は、当社グループの業務又は業績に重要な影響を与える事項について、遅滞なく監査等委員会に報告する。また、法令・定款及び社内規程に違反した事実又は違反する恐れのあることを発見したときは、直ちに監査等委員会に報告する。

(b) 監査等委員会は、必要に応じて、取締役(監査等委員である取締役を除く。)及び使用人に対し、取締役会以外の重要な会議等への出席、議事録、稟議書等の業務執行に関する書類の閲覧、説明及び情報提供を求めることができる。

(c) 内部通報制度に基づく通報又は監査等委員会に対する報告を行ったことを理由として不利な取扱いを行わない。

#### H. その他監査等委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制

(a) 監査等委員会は、代表取締役社長、会計監査人、内部監査部とそれぞれ必要に応じて意見交換を行う。

(b) 監査等委員会は、必要に応じて内部監査部を出席させ、内部監査の実施状況を報告させる。

(c) 取締役会は、業務の適正を確保するための体制に係る監査等委員会の意見がある場合は、これを審議し、その結果を監査等委員会に報告する。

(d) 監査等委員が、その職務執行について生じる費用の前払い又は償還等の請求をしたときは、当該監査等委員の職務執行に必要なでないことが明らかな場合を除き、速やかに当該費用又は債務を処理する。

## 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

(1) 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方 当社グループは、「反社会的勢力対応規程」において、反社会的勢力への対応に関し、次に掲げる事項を基本方針としております。

反社会的勢力に対しては、組織として対応する。

反社会的勢力に対しては、外部専門機関と連携して対応する。

反社会的勢力との間で取引を含めた一切の関係を遮断する。

有事においては、民事及び刑事の両面から法的な対応を行う。

反社会的勢力との間で裏取引及び資金提供は一切行わない。

(2) 反社会的勢力排除に向けた整備状況

社内規程の整備状況

当社グループは、反社会的勢力排除に向けて、「反社会的勢力対応規程」及び「反社会的勢力対応ガイドライン」を制定し、反社会的勢力との一切の接触を禁止しております。

対応統括部署及び不当要求防止責任者

当社グループは、反社会的勢力による不当要求が発生した場合の対応その他反社会的勢力への対応を総括する部門を管理部と定め、管理部長をこれらの対応を統括する責任者(以下「統括責任者」という)と定めております。

また、当社グループの業務を遂行する上で、役職員が不当要求を受けた場合には、当該役職員は当該情報を直ちに統括責任者に報告し、統括責任者は直ちに代表取締役社長に報告を行い、統括責任者は、代表取締役社長の指示の下で、反社会的勢力と接触する可能性のある担当者の安全を確保するために必要な措置をとり、外部専門機関と連携するなどして必要な支援を行うものとしており、関係遮断に努めております。

## その他

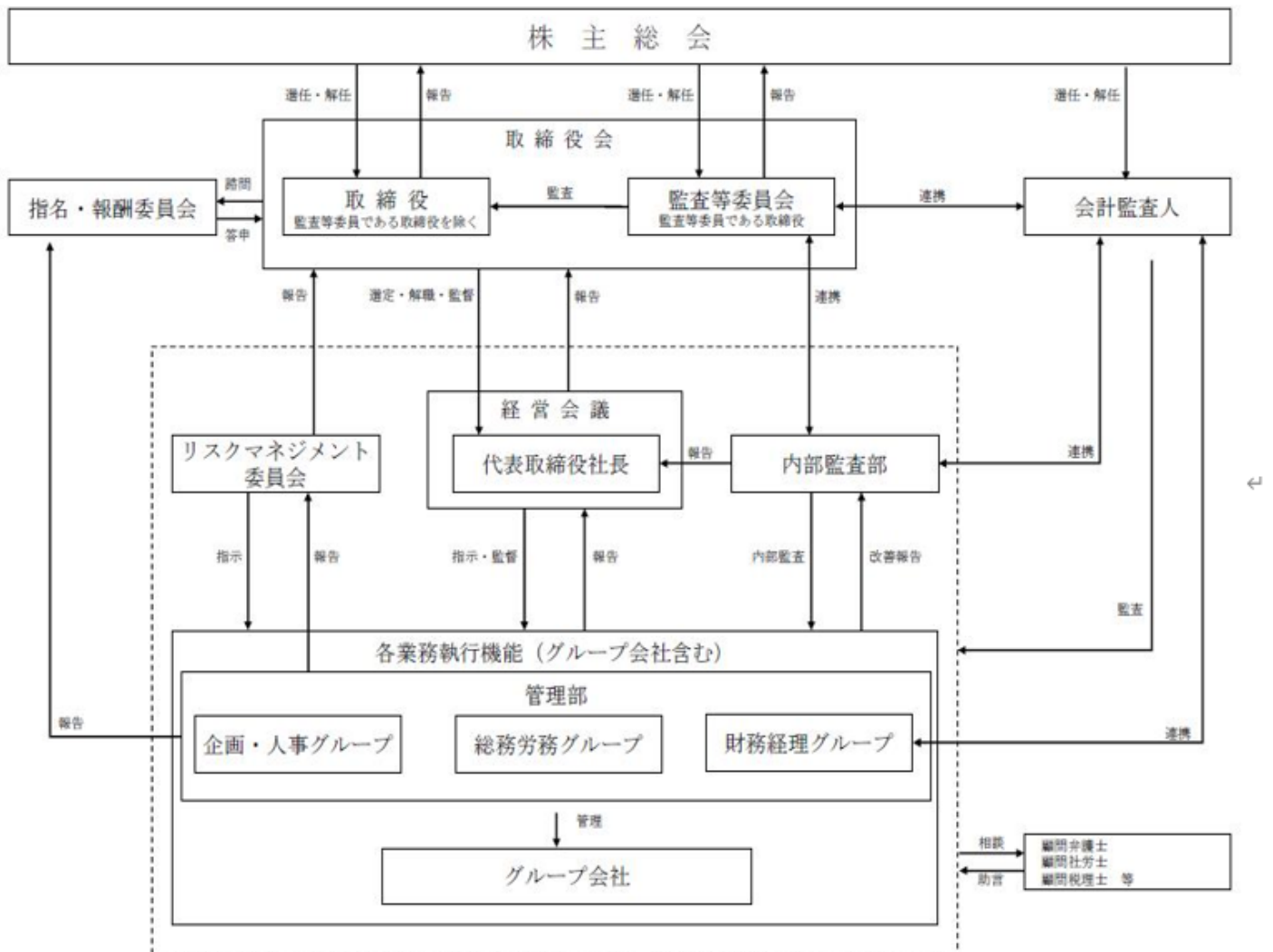
### 1. 買収への対応方針の導入の有無

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

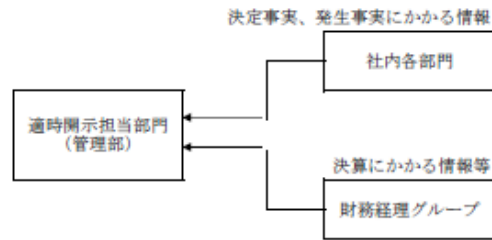
### 2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項



重要情報の適時開示プロセス（フロー図）

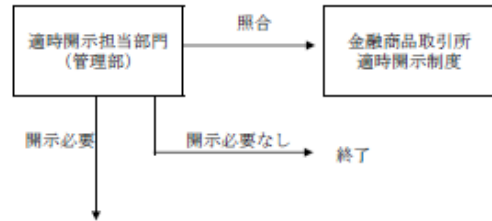
（1）情報収集

社内各部門は当社および会社の重要情報を認識した場合、「社内連絡票」を用いて重要情報の適時開示部門へ連絡する。（子会社の重要情報については重要情報の適時開示担当部門へ連絡する。）



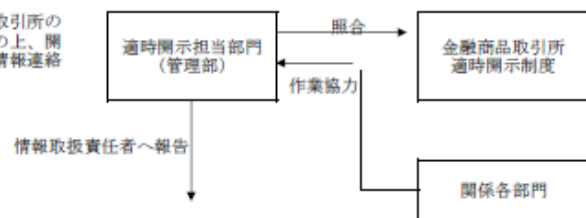
（2）開示要否の審査

重要情報の適時開示担当部門は、金融商品取引所の適時開示制度と照合し、適時開示の要否を審査する。



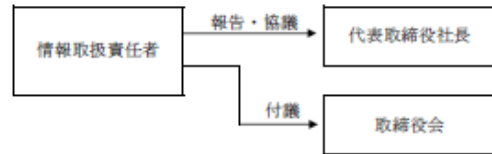
（3）開示内容・タイミングの起案

重要情報の適時開示担当部門は、金融商品取引所の適時開示制度と照合し、関係各部門の協力の上、開示内容・タイミングを検討し、「適時開示情報連絡票」を用いて、情報取扱責任者へ報告する。



（4）開示内容・タイミングの決定

情報取扱責任者は、開示内容の確認後、社長への報告・協議のうえ、適時開示担当部門へ開示書面の作成等、必要な開示手続きの準備を指示する。また、決算短信、四半期決算短信にかかる情報については、情報取扱責任者が最終的に記載内容を確認の上、取締役会へ上程する。



（5）開示資料の提出

重要情報の適時開示担当部門は、金融商品取引所指定の提出要領に基づき開示資料を適時に提出する。当社ホームページへのIR情報への掲載は、株式会社IR RoboticsのIR Directシステムにより当社ホームページIRサイト上に自動的に掲載表示する。

