

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、中長期的な企業価値の向上が経営の最重要課題であると考えております。その実現のために、経営環境の変化に対して迅速な対応ができる組織体制を整備し、コーポレートガバナンスが有効に機能した、公正で透明性の高い経営システムを構築し維持してまいります。

今後、更に株主をはじめとする全てのステークホルダーの期待に応え、中長期的な企業価値の向上を目指すため、コーポレートガバナンスの強化及びコンプライアンスの徹底を図ってまいります。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】

当社は、コーポレートガバナンス・コードの全ての原則を実施しています。

【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】

当社は、現時点において政策保有株式を保有しておりませんが、取引先等との関係維持が当社の中長期的な事業戦略に必要であり、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資すると判断される場合に限り、当該取引先の信用力、安全性等を検証したうえで、株式の政策保有を行います。

政策保有を行う場合には、毎年、取締役会で個別の政策保有株式について、その保有目的・合理性、資金活用方法及びリスクの観点から多面的に検証し、保有目的、合理性等が希薄化した場合には、政策保有株式を縮減いたします。

また、投資先企業については、定期的に各種法令遵守状況や反社会的行為等に関するチェックを行い、議決権行使にあたっては、各議案について保有目的との整合性のみならず、成長性、あるいは当社の企業価値の向上に資するかどうか等を総合的に勘案して賛否を決定いたします。

【原則1-7】

当社は、関連当事者間の取引について、該当する特別の利害関係を有する取締役はその決議に参加できないこと、その取締役は定足数及び決議数の算定に当たり、取締役の数に算入しない旨を取締役会規程に定めております。

また、会社法及び金融商品取引法などの定めに従い開示すべき関連当事者間の取引については、株主総会招集通知や有価証券報告書などで開示しております。

【補充原則2-4-1】

当社は、多様な価値観の人材育成と働きやすい職場環境を推進するため、性別に関わらず活躍できる職場づくりに取り組んでおり、女性活躍にも注力しております。

その一環として、すでに取得済の「くるみん」の認定に加え、2027年までに「プラチナくるみん」の認定取得を目指しております。

新卒採用者と中途採用者の管理職比率に関しましては、中途採用者の比率が新卒採用者を上回っており、今後においても採用区分に関係なく登用することを継続してまいります。

また、中長期的な企業価値の向上に向けた人材の多様性に鑑み、性別、国籍及び新卒中途採用者の区分なく当社にとって必要な人材を適宜採用することとし、市場環境の変化に適応した人材育成を行ってまいります。

【原則2-6】

当社は、企業年金制度を導入しておりませんが、福利厚生の一環として、従業員自らが投資内容を選択できる確定拠出年金制度を設けており、専用のウェブサイトで運用状況の確認や運用商品の変更手続きなど利便性を向上させております。

【原則3-1】

() 会社の目指すところ(企業理念等)や経営戦略、経営計画

当社は、原則2-1、2-2に記載のとおり、ミッション、ビジョン及びポリシーを定め、持続的な成長と中長期的な企業価値向上に努めております。また、これらについては当社ウェブサイト、決算短信にて開示しております。

当社ウェブサイト:<https://www.sansei-l.co.jp/company/policy/>

() 本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

今後、随時当社ウェブサイト、コーポレートガバナンスに関する報告書及び有価証券報告書等にて開示してまいります。

() 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、2022年4月15日開催の取締役会において、取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針について、決議しております。当該取締役会の決議に際しましては、独立社外役員が過半数を占める任意の報酬諮問委員会に諮問し、答申を受けております。

取締役の報酬総額につきましては、2021年3月26日開催の第45回定時株主総会で年額3億円以内(うち社外取締役分は3千万円以内、ただし使用人兼務取締役の使用人給与を含まない。)と決議されております。また、2022年3月29日開催の第46回定時株主総会で上記の取締役の報

酬等の額とは別枠として、取締役(社外取締役を除く。)に対する譲渡制限付株式の付与のための報酬として、年額5千万円以内(ただし使用人兼務取締役の使用人分給与を含まない。)とし、これにより発行又は処分をされる当社の普通株式の総数は年4万株以内と決議されております。

(a)報酬体系

取締役の報酬体系は、基本報酬、業績連動報酬等及び非金銭報酬等の3構成としております。

(b)基本報酬

基本報酬は、果敢な経営に注力できるよう一定額を確保した固定報酬で、社内取締役と社外取締役に二分しております。社内取締役の報酬は、役職毎に定められた役職報酬を含めて基本報酬としております。社外取締役の報酬は、独立性の観点から基本報酬のみで構成されております。

(c)業績連動報酬等

業績連動報酬等は、連結経常利益額に役職に応じて設定された一定率を乗じて決定する額に加え、常務以下の取締役に對しては部門業績を反映した額を支給しております。当社が連結経常利益額を業績の判定指標とした理由は、借入依存度が高く営業外費用も加味することが妥当と判断したためであります。

(d)非金銭報酬等

非金銭報酬等は、自社株保有数の少ない取締役に對し、役職に応じて取締役会で決定した株式数を付与しております。

(e)支給時期

前期(12月期)業績に基づき、翌年3月末までに基本報酬及び業績連動報酬等を決定し、翌年4月から翌々年の3月までの期間毎月同額を支給します。非金銭報酬等は取締役会で決定する時期に支給します。

(f)決定方法

独立社外役員が過半数を占める任意の報酬諮問委員会を設置し、基本報酬及び業績報酬等のうち連結経常利益額に一定率を乗じた額を定めております。また、代表取締役社長が部門業績に応じて、常務以下の取締役に對して業績報酬等を上乘せしております。報酬諮問委員会及び代表取締役社長が加算した報酬額を合算し、最終個別支給額を取締役会で決議しております。

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

経営陣幹部の選任及び社内から取締役候補者としての指名を行う際には、それぞれ職務における能力や実績だけでなく、人格に優れた者を候補者として選定する方針としております。

当社はこの方針に基づき、取締役会で検討し決定することとしております。なお、監査役候補者は事前に監査役会の同意を得たうえで取締役会にて決定しております。

社外取締役・社外監査役につきましては、退任する社外取締役・社外監査役の経験や知見を考慮すると同時に、留任する社外取締役・社外監査役とのバランスに配慮し、かつ人格に優れた者を候補者として、選定する方針としております。

また、経営陣幹部のうち取締役の解任については、当社の役員服務規定に違反した場合、取締役の選定基準を満たさなくなった場合等、解任すべき正当な理由が判明したときは、取締役会で公正、透明かつ厳格な審議のうえ、法令に従い株主総会に解任議案を上げ、その決議をもって解任いたします。

その他経営陣幹部の解任については、解任すべき正当な理由が判明した場合に取締役会に解任議案を上げ、公正、透明かつ厳格な審議のうえ、取締役会の決議をもって解任いたします。

() 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・監査役候補者の指名を行う際の、個々の選解任・指名についての説明

経営陣幹部の選解任理由につきましては、法令に基づいた開示及び当社ウェブページで開示してまいります。また、取締役・監査役候補者の指名理由については、株主総会招集通知にて開示しております。

【補充原則3-1-3】

当社グループは、企業理念に基づき、事業活動を通じて持続可能な社会の実現を目指すサステナビリティ経営を実践してまいります。会社のミッションとして掲げている「人と人の未来を繋ぐ先駆者となる」を実現し、当社グループの存在意義を高めてまいります。

当社グループは、サステナビリティに関する活動を促進・管理するため、2024年2月に「サステナビリティ委員会」を設置いたしました。サステナビリティ委員会では、変化する世の中のニーズに応えるべく組織の方針策定と実施、ステークホルダーとのコミュニケーション、リスク管理、社内教育と文化の醸成、透明性の向上などを目的として、各部署への戦略立案や指示を行っております。

当社グループの経営戦略において重要なサステナビリティ関連のリスク・機会に適切に対処するため、マテリアリティを特定いたしました。透明性を確保するため、定期的に内容を見直し、変化する状況へ柔軟に対応してまいります。

リスク管理

当社グループでは、組織目標を達成する上で潜在的な障害や損失を最小限に抑え、持続可能な成長を促進するため、リスクマネジメント委員会、コンプライアンス委員会及びサステナビリティ委員会にてリスク評価と分析を行っております。

BCPを重視したリスク管理をマテリアリティにも掲げており、事業の安定継続のため、自然災害、感染症、サイバー攻撃などのリスクに備えております。

マテリアリティに関する事項

環境への負荷、災害リスクの低減を目指す活動の推進

地球温暖化による近年の異常気象に對し、環境負荷を減らす企業活動が求められている中で、当社グループは事業活動の中で環境負荷の低減に取り組んでおります。また、従業員や借家人等のステークホルダーの安全・安心を確保するためのシステムや仕組みの導入を行っております。

取引に関わる全ての関係者のWin-Win-Winの実現

当社グループは、権利調整業務を通じて、不動産に関する諸問題を解決し、ステークホルダーへ住まいの安全を提供できるよう取り組みます。適切な問題解決を継続することで、持続可能で快適な住環境づくりに貢献することに加えて、権利調整のリーディングカンパニーとして、顧客満足度を重視した企業活動にも注力してまいります。

地域活性化事業は、人口流出による過疎化等で空き家の増加が課題となっている現状に對し、特に観光資源を有する地域に点在する空き家を利活用する(歴史的建造物・別荘等の遊休資産を再生しながら不動産の魅力を引き出す)ことにより、地方自治体が抱える問題解決の一翼を担ってまいります。

多様な価値観の人材育成と働きやすい職場環境の実現

当社グループにおいて、人的資本は会社の中核をなし、競争力や持続可能な成長基盤を築くものと考えており、従業員のスキルやモチベーション向上に投資し、人的資本を最大限に活用することを目指しております。

当社グループは、日本の高齢化社会と人口減少が加速する中、多様な人材や働き方を受け入れ、人材の確保に努めてまいります。従業員の声に耳を傾け、従業員の意見を尊重しながらフレキシブルに対応しております。それに加えて、人材育成が、今後の事業成長や顧客満足度の向上

に繋がると認識しており、従業員教育に積極的に投資しております。

また、従業員の心身の健康を大切に、やりがいのある仕事を提供できるよう環境づくりに力を入れます。従業員満足度の向上、生産性向上に寄与するものと考え、快適な職場環境構築に向けた様々な取り組みを実施してまいります。

ガバナンスをより重視した経営による持続的な成長

コンプライアンス委員会を定期的開催し、テーマに沿った社内コンプライアンス研修を企画、全社でコンプライアンス意識を醸成しております。想定される重大なコンプライアンス違反を社内研修で事前に共有することで未然に防止しております。また、内部通報窓口を通常用、匿名用及び女性専用の3種類を設置し、実効性を高めております。

リスクマネジメント委員会を定期的開催し、社内で報告されたリスクに関して評価分析し、社内周知することでリスクに関する意識の浸透を図っております。また、自然災害、感染症及び情報漏洩等に関するBCPを策定し、有事の際に備えております。

【補充原則4-1-1】

当社は、取締役会の決議事項として、法令、定款において定める事項のほか、取締役会規程において取締役会決議事項を定めて運用しております。

また、業務執行の機動性の確保や経営効率の向上を目的に、取締役会による専決事項とされている以外の業務執行決定については、職務権限規程などにおいて決裁事項や手続を定めて運用しております。

【原則4-9】

当社は、独立社外取締役候補者の選任に当たっては、会社法や東京証券取引所が定める基準に準拠しております。独立社外取締役については、経験と識見から当社の論理にとらわれない客観的視点をもって率直な意見を述べるることができる人物を選定しており、取締役会においては、忌憚のない意見を述べるように配慮しております。

当社の「取締役・監査役を選定基準、選解任手続及び独立性判断基準」は当社ウェブサイトにおいて開示しております。

【補充原則4-10-1】

当社は、経営陣幹部・取締役の指名などの特に重要な事項に関する検討に当たっては、取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化するため、独立社外取締役から忌憚のない意見や助言を得るよう努めております。

また、取締役の報酬に関しては、独立社外役員が過半数の構成メンバーとなる任意の報酬諮問委員会を設置し、個別報酬額を取締役に答申して最終決議することで取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化しております。

【補充原則4-11-1】

当社は、取締役会を最適な構成とすべく取締役候補者に関しては、持続的な成長と中長期的な企業価値向上の実現に貢献するための資質やバックグラウンドを兼ね備える人物を、専門性に応じバランス良く選定することとしております。

具体的には、それぞれの取締役候補者の選定に当たっては「取締役・監査役を選定基準、選解任手続及び独立性判断基準」を設け当該基準・手続に基づき適格な候補者を選定し、取締役会において十分な審議を経て決定し、株主総会に付議することとしております。

なお、上記に関するスキル・マトリックスについては、当社ホームページをご参照ください。

(<https://www.sansei-l.co.jp/wpsansei-l/wp-content/themes/sansei-l/files/pdf/SkillMatrix.pdf>)

【補充原則4-11-2】

当社の取締役・監査役における他の上場会社役員との兼任状況は、株主総会招集通知に記載し、当社ウェブサイトにおいて開示しております。

【補充原則4-11-3】

当社は、コーポレート・ガバナンス体制の強化推進の一環として、少なくとも年に1回以上、取締役会の実効性を評価することとしております。2025年度における取締役会の実効性に関する評価につきましては、2026年2月に実施いたしました。

<分析・評価方法>

取締役会の実効性に関する質問票を、すべての取締役および監査役に配布し、全員から回答を得ました。回答は、外部コンサルタントが匿名性を確保して集計するとともに、その内容について分析を行いました。なお、質問票の作成においては、これまでの当社のコーポレート・ガバナンスに関する取り組み・議論を踏まえ、以下を主な評価項目として設定しました。

<評価の主な項目>

1. 取締役会の役割・機能
2. 取締役会の構成・規模
3. 取締役会の運営
4. 内部統制等の整備
5. 社外取締役の活用
6. 株主・投資家との関係

上記のプロセス・内容で行われた外部コンサルタントによる分析結果が取締役に報告され、これを参考とし、取締役会において、取締役会の実効性に関する分析および自己評価を行いました。

<自己評価結果の概要および今後の対応>

1. 取締役会の特徴・強み

・活発的な議論及び取締役会の運営

取締役会における活発な発言があることは、コーポレート・ガバナンス上の強みとして定着している。また、年間の開催スケジュールや当日の時間配分、取締役会で決議された内容についてのフォローアップなども継続的に十分されている。

・役員トレーニングの実施・支援と監督体制等

回答者の評価に偏りがなく、多くのメンバーが強みとして認識している。

社外役員のため、視察や社員総会への参加の機会があることや、取締役会以外の場で社外取締役間の意見交換がされていることは、社外取締役及び経営陣とのコミュニケーションの充実化につながり、コーポレート・ガバナンス上の強みとなる。

内部通報制度等の監督体制が機能していることも、取締役会の強みとして認識されている。

2. 今後の課題・改善点

・中長期的な経営戦略に関する議論のための議事運営

特に、中長期的な経営戦略に関する議論等の機会の創出と議論の深化について課題がみられる結果となり、取締役会の審議・報告事項の見直しを行うとの整理がされた。

・取締役の指名・報酬に関する議論

東京証券取引所や機関投資家等からの要請を踏まえ、社外取締役の増員や後継者育成を含めた検討の余地があるものと整理された。

改善点として挙げられた事項については、当社のあるべきガバナンス体制をふまえ、引き続き課題解決に向けた取り組みを進め、コーポレート・ガバナンス体制の一層の強化に努めてまいります。

【補充原則4-14-2】

当社は、当社取締役及び監査役に対して、その役割・責務を果たすために必要なトレーニングの機会を継続的に提供することを基本方針としております。当社取締役及び監査役は、会社が指定する経営陣を対象とした社内外の研修会に参加するとともに、外部の専門セミナーや経営者交流会、団体などへの積極的に参加するなど、必要な知識の習得あるいは時勢に応じた新しい知識の習得や自己研鑽に努めています。

【原則5-1】

当社のIR活動は、社長直轄の経営企画部が、財務部、経理部、その他の管理部門及び営業部門と連携しながら進めております。主要な機関投資家に対しては、社長及びIR担当取締役が、各四半期の業績開示後に個別のミーティングを実施するほか、随時スモールミーティング等を実施しております。また、個別面談の際にはインサイダー情報の漏えい防止に努めております。

面談において皆様から頂いたご意見やご要望については、経営陣幹部の間で共有されております。

【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 更新	取組みの開示(アップデート)
英文開示の有無 更新	無し
アップデート日付 更新	2026年3月26日

該当項目に関する説明 更新

当社では、当社の株主資本コストをCAPMベースで概ね7%前後と認識しており、ROEは株主資本コストを上回る水準で推移しております。一方、PBRは1倍を下回る状態にあり、中長期の成長戦略の策定・実行及びさらなるROEの改善が重要であると認識しております。当社は、より具体的な成長戦略の説明の充実、IR・PR活動の強化、株主還元最適化を主要な課題として捉えております。これら改善に向けた具体的な取り組み方針につきましては、2024年8月9日公表の中期経営計画において、ROE目標やキャッシュ・アロケーション方針等として整理しております。

その進捗につきましては、株主還元策として2025年12月期に約2億円の自己株式を取得し、2025年12月期の年間配当を46円(2024年12月期から5円の増額)としました。2026年12月期は年間配当を51円(前期から5円の増額)とすることを計画しております。また、2026年2月の通期決算説明会で、中期経営計画の進捗状況及びPBR、ROE、PER等の改善状況について説明しております。今後も、資本効率と成長投資の両立を意識した資本配分のもと、進捗を継続的に点検し、開示をアップデートしてまいります。

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(%)
松崎 隆司	1,287,300	15.86
松浦 正二	454,700	5.60
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	390,600	4.81
小澤 順子	286,150	3.53
サンセイ従業員持株会	273,058	3.37
菊池 由佳	165,800	2.04
小澤 勇介	165,800	2.04
小澤 謙伍	164,500	2.03
THE HONGKONG AND SHANGHAI BANKING CORPORATION LIMITED - HONG KONG PRIVATE BANKING DIVISION CLIENT A/C 8028-394841	136,400	1.68
矢澤 美和	93,100	1.15

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

上記大株主の状況は、2026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。

2020年12月22日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書において、三井住友DSアセットマネジメント株式会社及びその共同保有者であるSMB C日興証券株式会社が2020年12月15日現在でそれぞれ以下の株式を保有している旨が記載されておりますが、当社として2021年12月31日時点における実質所有株式数の確認ができませんので、上記大株主の状況には含めておりません。

なお、大量保有報告書の内容は以下のとおりであります。

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
三井住友DSアセットマネジメント株式会社	416,700	4.92
SMB C日興証券株式会社	12,900	0.15
計	429,600	5.07

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

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

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	監査役設置会社
------	---------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	10名
定款上の取締役の任期	2年
取締役会の議長	社長
取締役の人数	7名
社外取締役の選任状況	選任している

会社との関係(2)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
榎園 利浩		東京晴和法律事務所パートナーを兼任しております。 当社との間で責任限定契約を締結しております。	弁護士として豊富な経験と知識を有しており、適切な助言をいただくことで、企業経営の健全性を確保し、当社監査体制を強化できると判断し、社外監査役として選任しました。 当社との関係において、取引所が定める項目に該当するものはなく、一般株主との間に利益相反が生じる恐れもないと考えられることから、独立役員に指定することとしました。
山岸 崇裕		税理士法人山岸会計社員を兼任しております。 山岸財産コンサルティング合同会社代表社員を兼任しております。 当社との間で責任限定契約を締結しております。	公認会計士及び税理士として豊富な経験と知識を有しており、適切な助言をいただくことで、企業経営の健全性を確保し、当社監査体制を強化できると判断し、社外監査役として選任しました。 当社との関係において、取引所が定める項目に該当するものはなく、一般株主との間に利益相反が生じる恐れもないと考えられることから、独立役員に指定することとしました。

【独立役員関係】

独立役員の数	4名
--------	----

その他独立役員に関する事項

【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、その他
---------------------------	-----------------

該当項目に関する補足説明

業績向上を目的とした譲渡制限付株式報酬制度を導入しております。
なお、譲渡制限付株式報酬制度については、2022年3月29日開催の第46回定時株主総会で取締役(社外取締役を除く。)に対する譲渡制限付株式の付与のための報酬として、年額5千万円以内(ただし使用人兼務取締役の使用人分給与を含まない。)とし、これにより発行又は処分をされる当社の普通株式の総数は年4万株以内と決議されております。

ストックオプションの付与対象者	
-----------------	--

該当項目に関する補足説明

【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
-----------------	---------------

報酬等の総額については事業報告に記載しております。

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4月15日開催の取締役会において、取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針について、決議しております。当該取締役会の決議に際しましては、独立社外役員が過半数を占める任意の報酬諮問委員会に諮問し、答申を受けております。

取締役の報酬総額につきましては、2021年3月26日開催の第45回定時株主総会で年額3億円以内(うち社外取締役分は3千万円以内、ただし、使用人兼務取締役の使用人分給与を含まない。)と決議されております。また、2022年3月29日開催の第46回定時株主総会で上記の取締役の報酬等の額とは別枠として、取締役(社外取締役を除く。)に対する譲渡制限付株式の付与のための報酬として、年額5千万円以内(ただし使用人兼務取締役の使用人分給与を含まない。)とし、これにより発行又は処分をされる当社の普通株式の総数は年4万株以内と決議されております。

(a)報酬体系

取締役の報酬体系は、基本報酬、業績連動報酬等及び非金銭報酬等の3構成としております。

(b)基本報酬

基本報酬は、果敢な経営に注力できるよう一定額を確保した固定報酬で、社内取締役と社外取締役に二分しております。社内取締役の報酬は、役職毎に定められた役職報酬を含めて基本報酬としております。社外取締役の報酬は、独立性の観点から基本報酬のみで構成されております。

(b)業績連動報酬等

業績連動報酬等は、連結経常利益額に役職に応じて設定された一定率を乗じて決定する額に加え、常務以下の取締役に對しては部門業績を反映した額を支給しております。当社が連結経常利益額を業績の判定指標とした理由は、借入依存度が高く営業外費用も加味することが妥当と判断したためであります。

(c)非金銭報酬等

非金銭報酬等は、自社株保有数の少ない取締役に對し、役職に応じて取締役会で決定した株式数を付与しております。

(d)支給時期

前期(12月期)業績に基づき、翌年3月末までに基本報酬及び業績連動報酬等を決定し、翌年4月から翌々年の3月までの期間毎月同額を支給します。非金銭報酬等は取締役会で決定する時期に支給します。

(e)決定方法

独立社外役員が過半数を占める任意の報酬諮問委員会を設置し、基本報酬及び業績報酬等のうち連結経常利益額に一定率を乗じた額を定めております。また、代表取締役社長が部門業績に応じて、常務以下の取締役に對して業績報酬等を上乘せしております。報酬諮問委員会及び代表取締役社長が加算した報酬額を合算し、最終個別支給額を取締役会で決議しております。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】 更新

現時点では、社外取締役及び社外監査役のための専従社員を配置していませんが、サポートの必要が生じた場合は、経営企画部あるいは管理本部が適切なサポートを行っております。

また、監査役がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合には、法令等に基づき監査役または監査役会は当該使用人に関する事項を定めるとともに当該使用人の取締役からの独立性を確保する体制を整備する方針であります。

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

当社取締役会は、2026年3月26日現在10名により構成されており、「取締役会規程」に基づいて運営し、取締役社長が議長をつとめております。定時取締役会は毎月1回開催しており、必要に応じて臨時取締役会を開催し、経営の迅速化を図っております。取締役会においては、当社の重要業務執行に係る事項について決議及び報告を行い、経営情報として情報の共有化を図るとともに、当社の企業経営の透明性と適法性の維持を図っております。また、社外取締役2名を独立役員に指定しており、取締役会の適切な運営及び透明性の向上を図っております。

当社は、監査役会設置会社であります。当社の監査役の数数は、2026年3月26日現在、常勤監査役1名及び非常勤監査役2名であり、2名が社外監査役であります。監査役は監査役機能の強化のため各監査役の連携を十分に取り、法令等に規定する事項のほか、取締役会へ出席し、取締役の職務の適法性・妥当性を監査し、また常勤監査役は社内の重要会議にも出席しております。さらに、当社事業の運用状況の確認も行うとともに、会計監査人及び内部監査部門との意見交換を密に行い連携を保つことで、有効かつ効率的な監査を実施し、より一層の内部統制強化を図っております。

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

当社の取締役のうち2名は社外取締役であります。選任の理由に記載の通り、経営者及び公認会計士としての豊富な経験と幅広い識見を活かして、独立した立場から当社経営に適切な意見の表明を行っております。

当社の監査役は、3名のうち2名が社外監査役であります。選任の理由に記載の通り、法務、会計及び税務において豊富な経験と幅広い識見を有しており、それぞれの立場から、取締役及び取締役会に対して的確な助言を行うとともに、必要な報告を求めています。

また、監査役のうち1名は常勤監査役であり、適切な業務分担を行いながら、連携を取って監査役業務を遂行しております。また、監査役会を原則毎月開催して、監査結果について報告し、監査役間の情報の共有を行っております。

現在の体制において、十分な経営監視機能が機能していると判断しており、現在のコーポレート・ガバナンス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

	補足説明
電磁的方法による議決権の行使	第41回定時株主総会からインターネットによる議決権の電子行使を導入しております。
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	第45回定時株主総会から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	第45回定時株主総会から招集通知の一部(狭義の招集及び株主総会参考書類)の英訳版を作成し、東京証券取引所のウェブサイト、当社ウェブサイト及び議決権電子行使プラットフォームで開示しております。
その他	株主総会への株主の出席を促すために、開催集中日を回避しております。また、取締役会決議後、遅滞なく東京証券取引所のウェブサイト、当社ウェブサイト及び議決権電子行使プラットフォームに招集通知を掲載しております。

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
個人投資家向けに定期的説明会を開催	本決算開示後に個人投資家向けに説明会を開催しているほか、年数回不定期に個人投資家向けに説明会を開催しております。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	本決算開示後と第2四半期決算開示後にアナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催します。	あり
IR資料のホームページ掲載	当社ホームページに株主・投資家情報ページを設置しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	経営企画部を担当部署としております。	

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	「コンプライアンス基本方針」において、当社はすべてのステークホルダーに対して適切な時期・方法による正確な情報の開示に努める旨を規定しております。
その他	当社では、収益力の向上を図り配当原資を確保することにより、継続的かつ安定的な配当の実施及び経営成績に応じた積極的な利益還元を配当の基本方針としており、業績の拡大に応じて増配を継続してまいりました。引き続き、株主に対する還元を重要な経営課題として位置付け、業績の拡大に応じて株主還元を拡大してまいります。
	社員、お取引先に関しましては、当社の定める「コンプライアンス基本方針」を遵守し、法令等の遵守はもとより、高い企業倫理に基づいた誠実かつ公正な企業活動を実践して参りたいと考えております。

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

1. 取締役及び使用人の職務の執行が法令・定款に適合することを確保するための体制
 - (1) コンプライアンス体制の基礎として、コンプライアンス基本方針を定める。
 - (2) コンプライアンスマニュアルを定め、全グループ会社の役員に配布して周知徹底を図る。
 - (3) グループ全体のコンプライアンス体制を統括する組織としてコンプライアンス委員会を設置する。
 - (4) コンプライアンス上問題がある事態を認知した場合は、直ちにコンプライアンス委員会に報告するものとする。コンプライアンス委員会は、問題の性質に応じて適宜担当部署に問題の調査・対応を委嘱するとともに、重要と判断した事例については社長に報告する。また、全社的な見地から対応を要する問題については、速やかにコンプライアンス委員会は調査委員会を組織するなどして真相究明を行うとともに再発防止策を含む対応についての提言を行う。またコンプライアンス相談窓口を設置し、運営上の方針及び手続きと内部通報者の保護の方法について内部通報者保護規程において定める。
 - (5) 社長室は、職務分掌規程に定める業務区分に基づき内部監査を行い、内部監査結果及び改善状況について社長に報告する。
2. 取締役の職務の執行にかかる情報の保存及び管理に関する体制
 - (1) 取締役は、法令及び取締役会規程に基づき職務の執行の状況を取締役に報告する。報告された内容については取締役会議事録に記載または記録し、法令に基づき保存するものとする。
 - (2) 取締役の職務の執行に関する情報の保存及び管理に関する基本規程として、情報セキュリティ管理規程及び重要情報管理規程を定める。
 - (3) 重要情報に関しては、重要情報管理規程に基づき管理を行うとともにパスワードを付してアクセスを制限する。
3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制
 - (1) 内部統制規程に基づき、取締役会の決議によって内部統制プロジェクトを設置する。
 - (2) 内部統制プロジェクトは、損失の危険の管理に関する事項を含む全グループ会社における全社的な内部統制の整備及び運用状況の評価を行い、評価結果及び改善状況を取締役に報告する。
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定時取締役会を原則毎月1回開催し、必要ある場合には適宜臨時取締役会を開催することとする。また、会議規程に基づき経営会議を原則毎月開催することとし、経営情報の共有と業務運営の効率化を図る。
 - (2) 取締役を含む会社の業務執行全般の効率的な運営を目的として組織規程・職務分掌規程・職務権限規程を定め、実態に応じて適宜改正を行う。
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) 関係会社の業務の円滑化と管理の適正化を目的として関係会社管理規程を定める。また、関係会社の取締役等は、関係会社の業務及び取締役等の職務の執行状況を定期的に当社の取締役会に報告する。
 - (2) コンプライアンス基本方針は全グループ会社に適用し、全グループ会社の法令遵守に関する体制はコンプライアンス委員会が統括する。
 - (3) 関係会社の業務執行全般の効率的な運営を目的として組織規程・職務分掌規程・職務権限規程を定め、実態に応じて適宜改正を行う。
6. 監査役がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合における当該使用人に関する事項及び当該使用人の取締役からの独立性に関する事項
 - (1) 監査役がその職務を補助すべき使用人(以下「監査役補助者」という。)を置くことを求めた場合においては、法令及び内部統制規程に基づき監査役または監査役会は当該使用人に関する事項を定めるとともに当該使用人の取締役からの独立性を確保する体制を整備するものとする。
 - (2) 監査役補助者の選任及び異動については、あらかじめ監査役の承認を得なければならない。
 - (3) 監査役補助者の職務は監査役補助専任とし、他の一切の職務の兼任を認めないこととする。
7. 取締役及び使用人が監査役に報告をするための体制その他の監査役への報告に関する体制
 - (1) 当社の取締役及び使用人等並びに関係会社の取締役及び使用人等が当社の監査役に報告をするための体制その他の監査役への報告に関する体制については、監査役または監査役会が法令及び内部統制規程に基づき整備するものとする。
 - (2) 監査役は、取締役会規程に基づき取締役会に出席することを要する。
 - (3) 監査役は、監査役監査基準に基づき、平素より当社の取締役及び使用人等並びに関係会社の取締役及び使用人等との意思疎通を図り、情報の収集に努め、業務の実態を把握するものとする。
 - (4) 監査役に報告した者が、当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを受けないこととする。
8. 監査役職務の執行について生ずる費用等の処理に係る方針
監査役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等所要の費用の請求を受けたときは、監査役職務の執行に明らかに必要ないと認められる場合を除き、その費用を負担する。
9. その他監査役職務の執行が実効的に行われることを確保するための体制
 - (1) 監査役監査の実効性を確保する体制については、監査役または監査役会が法令及び内部統制規程に基づき整備するものとする。
 - (2) 監査役は、監査役監査基準に基づき、内部監査部門と緊密な連携を保ち内部監査の結果を活用するよう努めるほか、監査上の必要性に従い内部監査部門に報告を求め、また特定事項の調査を依頼することができるものとする。

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

コンプライアンス基本方針及びコンプライアンスマニュアルにおいて、反社会的勢力との一切の関係の遮断、不当要求の排除、取引の全面的禁止、影響力の利用の禁止について定める。
不動産取引に際しては取引先のスクリーニング(反社会性チェック)を行い、疑わしい場合においては取引を行わないものとする。

その他

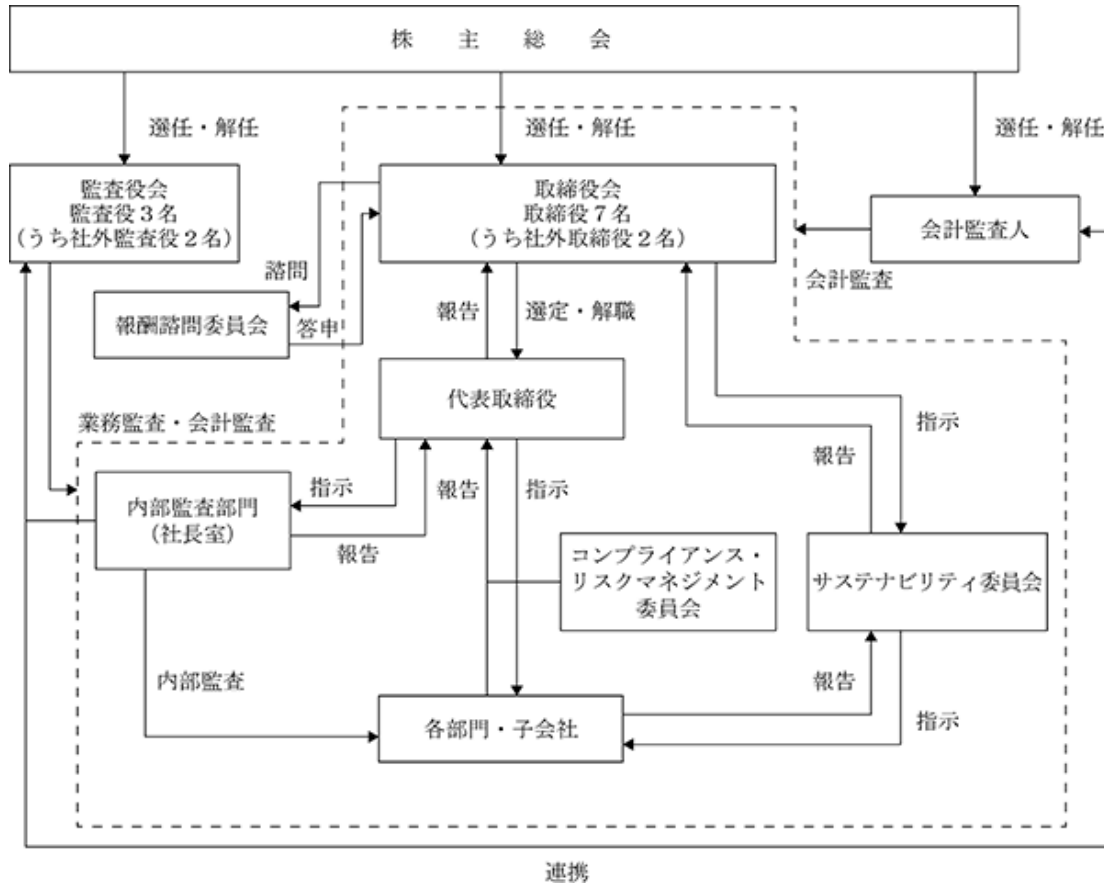
1. 買収への対応方針の導入の有無

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



【適時開示体制の概要(模式図)】

