

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、『人にやさしい生活環境、安心で安全な住み良い環境』を創出することを企業の基本理念とし、企業価値を最大化する経営体制を確立して、株主をはじめ多様なステークホルダーに対し、企業責任を果たしてまいりたいと考えております。健全、かつ、競争力のある経営を継続するために、コンプライアンスを経営の基本とし、社会とのつながりを自覚し事業活動を続けてまいります。

【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】更新

【補充原則1 - 2 - 4】外国人株主等の議決権電子行使環境と招集通知の英訳

当社ではインターネットによる議決権行使（電磁的方法による議決権行使）を採用しております。書面投票制度に加え、インターネットによる議決権行使を採用することで、より株主様が容易に議決権を行使しうる体制を整えております

また、当社の株主構成等を勘案し、現状は、英文での情報開示、提供は行っておりません。今後、株主比率の動向を注視しながら、議決権の電子行使を可能とするための環境作り（議決権電子行使プラットフォームの利用等）や招集通知等の英訳の検討を進めてまいります。（外国法人等所有株数比率、2024年3月末1.53%、2025年3月末1.42%、2026年3月末0.58%）

【補充原則3 - 1 - 2】自社の株主における海外投資家等の比率も踏まえ、合理的な範囲において、英語での情報の開示・提供

当社の株主構成等を勘案し、現状は、英文での情報開示、提供は行っておりません。

今後、株主比率の動向を注視しながら、招集通知等の英訳の検討を進めてまいります。（外国法人等所有株数比率、2024年3月末1.53%、2025年3月末1.42%、2026年3月末0.58%）

【補充原則4 - 8 - 2】「筆頭独立社外取締役」

当社は、次の理由から「筆頭独立社外取締役」を定めておりません。

当社は、2名の独立役員たる社外取締役を選任しておりますが、取締役会以外にも重要な会議に出席し監査役の支社・支店巡回に同行する等、相互に密に連携をされていることから、経営陣との連絡・調整や監査役会との連携において、筆頭独立社外取締役を選定する必要性はないものと考えております。

【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、取引先との安定的かつ長期的な取引関係の維持・強化、業務上の協力関係の維持・強化の観点から当社企業グループの中長期的な企業価値向上に資すると判断する場合に、株式の政策保有を行う方針であります。

また、個別の政策保有株式については、財務取引等の取引実績及び見通し並びに配当実績等、当社企業グループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上に資するか否かという観点から保有意義を検証し、その検証内容及び処分の実績等について、少なくとも年1回以上取締役会で審議しております。

政策保有株式の議決権に関しましては、適切なコーポレートガバナンス体制の整備や発行会社の中長期的な企業価値向上に資する提案であるかどうか、また当社への影響等を総合的に判断して行使いたします。

【原則1 - 7】関連当事者間の取引

当社は、取締役会規則において、取締役の利益相反取引、競合取引、重要取引については取締役会決議としており、これに該当しない関連当事者取引については、稟議決裁基準に基づき取引の内容を確認しております。

その内容につきましては、内部監査、会計監査人が定期的に監査を行っております。

【補充原則2 - 4 - 1】中核人材の登用等における多様性の確保

当社では、実績や能力に応じて管理職への登用等を行っており、性別・国籍や新卒／中途採用の違いによる登用等の制限はございません。また、女性管理職比率は、2030年度において15%以上を目標としております。

人材の多様性を確保することが会社の成長にもつながると認識しておりますので、特に新入社員については様々な業務経験を通じた成長の機会を提供すると共に自らの適性を把握するためにも積極的なジョブローテーションを行っていく方針です。少人数での運営の中、適材適所での人材配置を基本方針としております。

今後、多様性の確保に向けた人材育成及び社内環境整備を継続的かつ適切に進めてまいります。

【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、従業員の福利厚生の一環として、確定給付企業年金制度を導入しており、アセットオーナーとして企業年金の積み立て等の運用に関与していません。しかしながら、委託している運用機関に対しモニタリングを行い、安定的な運用リターンを挙げることを求め、運用リターンが基準に達しない場合には、対応を図ることといたします。

【原則3 - 1】情報開示の充実

() 経営理念や経営戦略、経営計画

当社は「企業は人なり、組織は人なり…社会に貢献する少数精鋭のプロ集団たれ」の経営理念に基づき、法令や規則を遵守するとともに、常に社会的な良識をもって行動し、企業として継続的に発展することを目指して事業を進めております。

「人にやさしい生活環境を次世代へ」をコンセプトに、人や社会に調和し響き合う環境作りにチャレンジしております。また、不動産、マンション管理、ビル管理、賃貸、保険代理店事業など一貫体制で環境創造に積極的に取り組んでおり、それぞれの分野で蓄積してきたノウハウと経験を有機的に関連させながら、多様化し複合化するお客様の将来のニーズを見極めて、時代の変化にフレキシブルに対応する努力を続けております。

事業の柱となるマンション分譲事業につきましては、現在展開している地域での深耕に加え、新たに需要が見込める地域の開拓を進め、中堅デベロッパーとしての地位の確立を目指します。

単に規模の拡大を目指すのではなく、一つひとつ手塩にかけた良質なマンションを供給していくことで差別化を図り事業基盤を固めてまいります。また、良質のマンション供給を進めることで、マンション管理等の関連事業も有機的に機能してまいります。

また、ライフスタイルの多様性を鑑み立ち上げた賃貸マンションブランドの「クレアグレイス」は、首都圏・関西圏をはじめとする大都市圏ばかりではなく、当社が推し進める地方中核都市の利便性の高い場所における開発、各地域における潜在需要の掘り起こしなど、特徴ある展開を推進しております。

() コーポレートガバナンスの基本方針

当社は、お客様や社会に信頼される企業であり続けるために、さまざまなステークホルダーを尊重し、経営の公平性・透明性を確保するとともに、コーポレートガバナンスを経営上の重要課題と位置づけております。

また、迅速な意思決定・業務執行を図るとともに、持続的な成長や中長期的な企業価値向上に資するコーポレートガバナンス体制を構築することを基本方針としております。

() 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、取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針を定めており、その概要は以下のとおりであります。

ア 当社の取締役の報酬は、企業の持続的な成長と企業価値の向上を図るインセンティブとして十分に機能し得る報酬体系とし、個々の報酬決定については、その経験・役位・職務内容・責務等に 応じた水準となるよう設定することを基本方針としております。具体的には、業務執行取締役の報酬は、固定報酬(基本報酬)、業績連動報酬等(賞与)及び非金銭報酬等(株式報酬)により構成し、監督機能を担う社外取締役については、その職務を鑑み、基本報酬のみを支払うこととしております。

イ 当社の取締役の基本報酬は、月別の固定報酬とし、その経験・役位・職務内容・責務等に加え、当社の業績・従業員給与水準等も考慮しながら、総合的に勘案して決定するものとしております。

ウ 当社の取締役の業績連動報酬等は、事業年度ごとの業績向上に対する意識を高めるため業績指標を反映した現金報酬とし、各事業年度の連結経常利益の額及び目標値に対する達成度合いを勘案し取締役会で決定する額を賞与として毎年一定の時期に支給しております。

エ 非金銭報酬等は、当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、株主の皆様との一層の価値共有を進めるため譲渡制限付株式報酬とし、各事業年度の連結経常利益の額及び目標値に対する達成度合いを勘案して取締役会で決定する株数を毎年一定の時期に付与しております。

オ 業務執行取締役の種類別の報酬割合については、業績により変動する業績連動報酬等(賞与)及び非金銭報酬等(株式報酬)の額により変わるため具体的な割合は定めないものとしております。ただし、業務執行取締役の基本報酬と業績連動報酬等(賞与)の報酬構成割合については、その客観性・妥当性を担保するため取締役会の下に設置する指名・報酬委員会に原案を諮問し答申を得た上で決定するものとしております。

カ 個人別の報酬額について、取締役会決議に基づき、代表取締役社長がその具体的内容について委任を受けるものとし、その権限の内容は、各取締役の基本報酬の額及び各取締役の賞与の評価配分としております。手続きとしては、人事担当役員が個人別の報酬額について報酬の決定に関する方針に基づき算定し、代表取締役社長に提案いたします。代表取締役社長は内容を精査し、客観性・公平性を担保するため指名・報酬委員会に原案を諮問し答申を得た上で決定するものとしております。

なお、株式報酬は指名・報酬委員会の答申を踏まえ、取締役会で取締役個人別の割当株式数を決議しております。

また、その決定方法は、2022年6月24日開催の取締役会における決議によっております。

なお、当事業年度における当社の役員の報酬等の額の決定過程における取締役会の活動は、上記決定方針に基づき、審議した内容を決議しております。

() 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、取締役の選解任につきましては、人格・識見に優れ、かつ広い見識を持ち、事業について、また、各担当分野につき専門的知識を有している者を候補者として選任いたします。執行役員につきましては、主要事業部門の責任者、統括部門の責任者等から、経営を担うに値すると判断した者を候補者として選任いたします。

手続きとしては、取締役及び執行役員につきましては、人事担当役員が指名を行うに当たっての方針に基づき人選し、代表取締役社長に提案いたします。代表取締役社長は候補者案を資質、義務と責任、企業戦略の在り方、リーダーシップ等総合的に判断した後、指名・報酬委員会に諮問し、答申を受け取締役会で決議しており、取締役については株主総会議案として提出いたします。

監査役につきましては、当社定款にて4名以内と規定し、会社法第335条第3項の定めに基づきその半数以上を社外監査役で構成することとしております。

指名に当たり独立の立場の保持に努め、常に公正不偏の態度を保持し自らの信念に基づき行動できる者等を念頭におき、任期を全うすることが可能か、業務の執行者からの独立性が確保できるか、また、社外監査役については会社等との関係、取締役会及び監査役会等への出席可能性等を検討し、代表取締役社長が提案し監査役会で協議し同意を得て、株主総会付議案として取締役会で決議し、株主総会議案として提出いたします。

() 取締役会が上記()を踏まえて経営陣幹部の選任と取締役・監査役候補の指名を行う際の、個々の選任・指名についての説明
株主総会へ取締役・監査役の選任議案として上程した際の「株主総会招集ご通知」の参考書類に記載しております。

【補充原則3 - 1 - 3】サステナビリティについての取組み等

当社グループは、不動産開発事業を中心とした事業展開を図ることで、日本各地の住まいと暮らしを支え、その街の魅力と活力を引き出すとともに、得た知恵と創造力により、安心・安全で快適な住み良い住居を提供し、その街その街に住まう人々の生き活きたた毎日の実現に貢献することを社会的意義(パーパス)としております。

自社のサステナビリティについての取り組みは、2022年5月に公表した長期経営計画(PLAN2030 - CLARE CHALLENGE -)では、「変化に適応した住まいの提供」「街街の魅力・活力の共創」「持続的な成長の実現」をキーワードとし、2022年度から2030年度迄の長期経営計画期間で各種施策に挑戦することで、企業価値の向上を図ってまいります。

具体的な取組状況及び当面の取組課題については同計画をご参照下さい。

<https://central-gd.co.jp/ir-information/>

人的資本については「企業は人なり、組織は人なり…社会に貢献する少数精鋭のプロ集団たれ」という経営理念を掲げているとおり、最も重要な経営資源と認識しております。

本人の適性や経験、キャリア意向に応じたジョブローテーションを行いながら、多様な人材が成長していけるように職場環境づくり・人事制度運用を進めております。なお、人材の多様性を確保することが会社の成長にもつながると認識しておりますので、性別・国籍や新卒/中途採用の違いによる管理職への登用等の制限はございません。

知的財産への投資等については、継続的かつ安定的な事業展開の実現において重要となる商標や自社サイト運営に関わる著作権物について管理を徹底してまいります。

気候変動や自然災害、コロナウイルスに代表される感染症リスク等は、当社グループの事業活動に対して様々な「リスク」をもたらす可能性があります。一方では、これらに対応した商品をご提案・ご提供することで社会貢献に通ずる「事業機会」に変え得るものと認識しております。

リスクについては、脱炭素社会への移行リスクとして、炭素税の導入、EV化による充電スタンドの設置費用、ZEH市場拡大に伴うZEH未対応の住宅に対する需要低下等、物理的リスクとして、自然災害発生による工事遅延、パンデミック・感染症リスクの増加によるマンション販売やビル・マンション賃貸機会の逸失等が考えられます。

これらの「リスク」は一方で「事業機会」であると捉え、自然災害リスク回避を十分に意識したマンション用地選定やプラン設計を継続するとともに、ZEHマンションの供給等にも取り組んでまいります。

また、全役員、執行役員、支店長等が出席する「執行役員・支店長会議」を年4回開催し、その中でサステナビリティに関する取組みの協議、推進を行っております。協議した内容は、最終的に取締役会にて報告し、進捗管理しております。

【補充原則4 - 1 - 1】取締役会の経営陣に対する委任の範囲

取締役会は、経営の意思決定機関として、法令及び定款に定められた事項、当社及びグループ会社の重要事項等を審議し決定しており、執行役員及び各部署、支社・支店の責任者は、取締役会で決定された会社の業務の執行を担当いたします。

また、取締役会は、監督機関として、業務の執行状況、事業の進捗状況や経営成績の報告を受け、経営状況の監視を行うとともに、問題・課題についても迅速に検討・対処する体制としております。

以上のとおり、当社は、経営の意思決定・監督機関としての取締役会と、その意思決定に基づく業務執行体制の強化のため執行役員制度を設け、経営の意思決定と業務執行の分離の確立を図っております。その概要については、有価証券報告書に開示しております。

【原則4 - 9】独立社外取締役の独立性判断基準及び資質

当社の社外取締役の独立性判断基準は、東京証券取引所の定める独立性判断基準に従い、当社と利害関係がなく、一般株主と利益相反が生じるおそれのない者を選任しており、独立役員として届出ております。

なお、当社の独立役員たる社外取締役には、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という役割・責務を果たすことができ、企業経営に必要な専門知識を有し、取締役会における率直・活発で建設的な検討への貢献が期待できる人物で、そのような資質を十分に備えている方を独立社外取締役の候補者として選定しております。

【補充原則4 - 10 - 1】「指名委員会・報酬委員会の設置による独立社外取締役の適切な関与・助言」

当社は、取締役の指名・報酬等に係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化し、当社のコーポレートガバナンスのさらなる充実に図ることを目的とし、任意の指名・報酬委員会を設置しております。

指名・報酬委員会は、取締役会の諮問に応じて、取締役の選任及び解任に関する事項、取締役及び重要な使用人の報酬に関する事項等について審議し、取締役会に対して助言・提言を行います。

また、指名・報酬委員会は、取締役（現在2名）と独立社外役員（現在5名）で構成し過半数は独立社外役員となっており、委員長も独立社外役員とすることで、指名・報酬委員会の独立性を担保しております。

【補充原則4 - 11 - 1】取締役会の構成についての考え方

（1）取締役の選任に関する方針

取締役のうち常勤取締役は、代表者のほか、財務部門、経理部門、管理部門、事業部門、統括部門等の経験者、及び多様性、専門性の高い経験を有し、リーダーシップを発揮し、経営理念を体現するとともに、法規制、社内諸規程などにも精通していることを踏まえて選任しております。

社外取締役は、誠実な人格、高い識見と能力を有し、特に法律、会計・税務、企業経営等の分野における高度な専門知識と豊富な経験を有する者を候補者とし、その性別、国籍は問わず選任をしています。

以上のことから、取締役会は、業務を執行・監督し、企業価値を向上させるため、社内外を問わず知識・見識と経験・実績を有する者でバランスよく構成されるよう人選がなされております。

なお、スキル・マトリックスについては、コーポレートガバナンス報告書の最終ページに掲載しております。

（2）取締役の選任に関する手続

取締役の選任につきましては、取締役会において審議のうえ候補者を決定し、株主総会にて決議されます。

【補充原則4 - 11 - 2】取締役・監査役の兼任状況

当社は、取締役・監査役は、当社の期待する役割・責務を果たすために十分に時間と労力を確保できるようにするために、社外取締役・社外監査役については、他社の兼任は5社以内となることを目安として要請しております。

これまでに、当社が開催する取締役会・監査役会への出席状況は非常に良好であり、このことは株主総会招集通知書に記載しております。

また、取締役及び監査役の重要な兼職の状況を、株主総会招集通知、コーポレートガバナンス報告書、有価証券報告書の開示書類において毎年開示しております。

【補充原則4 - 11 - 3】取締役会・監査役会の実効性確保、分析・評価

取締役会の実効性についての分析・評価につきましては、取締役・監査役全員に取締役会の実効性に関するアンケートを毎年1月に実施し、2月にアンケート結果をまとめ、取締役会の実効性に関する評価を行ったうえで必要な改善を図っていく運用としており、2017年1月より実施しております。

なお、2026年1月に実施したアンケートにより、取締役会は、「コーポレートガバナンス・コードに関する当社の取り組み」に則り、取締役会の役割を適切に果たし、有効に機能しているものと判断いたしました。その概要は以下のとおりです。

経営上重要な意思決定や業務執行の監督機能を発揮するために、取締役会の規模・構成・運営状況等において適切な体制が構築されている。

多様な経験や専門性を持つ取締役会構成員は、自身が果たすべき役割を十分に理解し、取締役会等において活発に意見を述べ、審議・意思決定を行っている。

「取締役・執行役員・支店長会議」を四半期ごとに開催し、中・長期の経営計画や年度予算に対する各拠点の戦略や課題等について意見交換を行い情報共有に努めるとともに、経営全般に関する議論を行っている。

詳細は、当社HPのIRニュースに掲載しております。

<https://central-gd.co.jp/ir-information/>

【補充原則4 - 14 - 2】取締役・監査役のトレーニングの方針

取締役・監査役の就任時及び就任後も継続的に、その機能を十分果たすため、当社企業グループの経営に関して必要な会社概要、企業理念、経営状況、会社法・コーポレートガバナンス等法令遵守に関する情報など、様々な知識を習得する機会を提供しております。

社外取締役は、人格・識見に優れ、かつ広い見識をお持ちの方を選任しているため、事業部門の進捗報告、財務状況の報告などを通じて、会社に対する知識の更新を実施することとしており、また機会を作り各支店への出張を実施し物件の視察・従業員の状況等の把握を行っております。

また、物件の取得・プロジェクト審議に出席し、審議に加わっております。

【原則5 - 1】株主との建設的な対話に関する方針

株主等との建設的な対話につきましては、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に向け、合理的な範囲で、その面談申し込み等に対して前向きに対応いたします。（その統括を行う担当としてIR担当役員を選任しております。）

対話を補助する社内の連携につきましては、部門間情報の共有を確実にし、有機的に連携するとともに、年2回の決算説明会の開催や、電話取材、スモールミーティング等を行っております。

対話に際してのインサイダー情報の管理につきましては、対話にあたり事前に対応する役員等の意識の共通確認を確認した上で臨む体制を敷いております。

対話において把握された株主の意見等につきましては、随時経営陣幹部や取締役会に報告する体制を敷いております。

また、株主総会を重要かつ貴重な株主との対話時間と位置づけ、十分な質疑の時間を取る対応をしております。

【原則5 - 2】経営戦略や計画の策定・公表

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

当社グループは、2025年度から2027年度を計画期間とする中期経営計画の策定および2022年度から2030年度を計画期間とする長期経営計画「PLAN2030 - CLARE CHALLENGE - 」の目標数値の見直しを公表しました。

長期経営計画「PLAN 2030 - CLARE CHALLENGE - 」の取り組み方針から方向性は変わりませんが、中期経営計画（2025～2027年度）では、以下の4点を主要な取り組み方針といたします。

- ・ 外部環境変化への対応
- ・ 四半期利益の平準化
- ・ 資本コストや株価を意識した経営
 - 自己資本比率のターゲットの見直し
 - 資本コストの低減や資本収益性(ROE)の向上
 - 適切なキャッシュアロケーション
- ・ 利益に連動した株主還元
 - 「企業価値の向上に資する投資戦略の増強」
 - 「連結配当性向30%程度を目途とした株主還元」

計画についての説明資料は、当社Webサイトよりご覧いただけます。

<https://central-gd.co.jp/ir-information/>

【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(初回)
英文開示の有無 更新	無し

該当項目に関する説明 更新

当社は、取締役会において、資本コストや資本収益性の現状を分析・評価し、その改善に向けた方針や取り組みについて検討を行っております。具体的な取り組みや計画につきましては、2025年5月9日に開示いたしました、中期経営計画(2025～2027年度)に記載しております。

URL><https://central-gd.co.jp/ir-information/>

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(%)
株式会社クラフティア	2,910,600	30.27
田中 美津子	474,000	4.93
田中 洋一	307,311	3.19
田中 エリカ	287,800	2.99
セントラル総合開発社員持株会	252,000	2.61
三好 俊男	237,100	2.46
渡辺 文悟	235,400	2.44
福本 統一	229,600	2.38
東京海上日動火災保険株式会社	226,000	2.35
株式会社SBI証券	210,362	2.18

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 更新

- 田中哲氏は、2024年9月13日に逝去され、2025年3月31日時点において相続手続きが未了でしたが、2025年6月14日に相続手続きが完了し、主要株主から異動しております。
- (株)九電工は、2025年10月1日付で(株)クラフティアに商号変更しております。

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	3 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 更新

株式会社クラフティアは、当社議決権の30.28%を所有する筆頭株主であり、当社は同社の持分法適用会社であります。
当社が展開するマンション分譲事業で、同社の持つ設備工事の技術力や環境に配慮した商品開発力等と協業することにより相乗効果を発揮することを目的として、当社と同社は2021年6月に資本業務提携契約を締結しております。
なお、同社から当社への役員派遣はなく、当社は事業戦略・人事戦略・資本政策等の経営戦略については独立して主体的に検討・決定しており、意思決定に際して自主的な経営判断を実施しております。

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	15 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	8 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	2 名

社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	2 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
鳥山 亜弓	弁護士											
五十里 秀一郎	税理士											

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	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
鳥山 亜弓	○	——	同氏は、弁護士及び公認会計士としての専門的知見を活かし、実務経験に基づく高い見識の基に、当社の経営の妥当性・適正性の確保ができるものと判断し、社外取締役として選任しております。また、東京証券取引所に定める独立役員の独立性基準に適合し、一般株主と利益相反の生じるおそれがなく、独立性を有しております。
五十里 秀一郎	○	——	同氏は、税理士としての専門的知見を活かし、豊富な実務経験に基づく高い見識の基に、当社経営の妥当性・適正性を確保するための役割を果たして頂けるものと判断し、社外取締役として選任しております。また、東京証券取引所に定める独立性基準に適合し、一般株主と利益相反の生じるおそれがなく、独立性を有しております。

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・報酬委員会	7	0	2	2	3	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬委員会	7	0	2	2	3	0	社外取締役

補足説明

取締役の指名・報酬等に係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化し、当社のコーポレートガバナンスのさらなる充実を図ることを目的とし、任意の指名・報酬委員会を設置しております。

指名・報酬委員会は、取締役会の諮問に応じて、取締役の選任及び解任に関する事項、取締役及び重要な使用人の報酬に関する事項等について審議し、取締役会に対して助言・提言を行います。

また、指名・報酬委員会は、取締役（現在2名）と独立社外役員（現在5名）で構成し過半数は独立社外役員となっており、委員長も独立社外役員とすることで、指名・報酬委員会の独立性を担保しております。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の員数	4名
監査役の人数	4名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役（会）は、会計監査人より監査結果についての報告及び説明を受け、その内容について意見交換を行っているほか、相互の監査計画策定時に協議を行うなど、緊密な相互連携を図っております。

監査役（会）は、監査役監査規則に基づき、効率的な監査を実施するため、監査計画策定時に監査部と協議を行い、必要に応じて監査部に対して調査を求めることとしております。

また、監査部の実施した監査結果についての報告及び説明を受け、その内容について協議を行っております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	3名
社外監査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	l	m
若山 巖太郎	公認会計士													
小林 俊之	他の会社の出身者													
風 泉澄	他の会社の出身者													

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 上場会社又はその子会社の非業務執行取締役又は会計参与
- c 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- d 上場会社の親会社の監査役
- e 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- f 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- g 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- h 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
- i 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）
- j 上場会社の取引先（f、g及びhのいずれにも該当しないもの）の業務執行者（本人のみ）
- k 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）
- l 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者（本人のみ）
- m その他

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
若山 巖太郎	○	——	同氏は、公認会計士および税理士としての専門的知見を活かし、高い見識の基に、強い監査・監督機能を発揮できるものと判断し、社外監査役に選任しております。また、東京証券取引所に定める独立役員の独立性基準に適合し、一般株主と利益相反の生じるおそれがなく、独立性を有しております。
小林 俊之	○	小林俊之氏は、2015年3月まで当社と取引のあるみずほ信託銀行㈱の執行役員、同年6月まで理事として勤務し、その後、2019年6月より平成ビルディング㈱専務執行役員、2025年4月より顧問、2025年6月に退任しております。また、当社とみずほ信託銀行㈱の関係については、当社は複数の金融機関と取引をしており、現在みずほ信託銀行㈱に対する借入金残高は無く、みずほ信託銀行㈱の当社に対する影響度は希薄であると判断しております。以上のことから一般株主と利益相反が生じる恐れのない独立役員として中立・公正な立場を保持できるものと判断しております。	同氏は、銀行の執行役員の経験があり、企業経営の業務遂行および財務・会計に関する、相当程度の知見を有するものであるため、強い監査・監督機能を発揮できるものと判断し、社外監査役に選任しております。また、東京証券取引所に定める独立役員の独立性基準に適合し、一般株主と利益相反の生じるおそれがなく、独立性を有しております。
風 泉澄	○	風泉澄氏は、2020年4月から2025年4月まで、当社と社会保険労務士として顧問契約を締結しておりましたが、顧問料は年額100万円以下と僅少なものであることから、同氏の独立性に影響を及ぼすおそれはないと判断しております。	同氏は、社会保険労務士としての専門的知見を活かし、高い見識の基に、強い監査・監督機能を発揮できるものと判断し、社外監査役に選任しております。また、東京証券取引所に定める独立役員の独立性基準に適合し、一般株主と利益相反の生じるおそれがなく、独立性を有しております。

【独立役員関係】

独立役員の人数	5 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
---------------------------	-------------

該当項目に関する補足説明

業績連動型報酬制度の内容につきましては、「[取締役報酬関係] 報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」に記載しております。

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
-----------------	---------------

該当項目に関する補足説明 更新

2026年3月期における役員報酬につきましてはつぎのとおりです。

取締役を支払った報酬	7名	88,637千円	(うち固定報酬	82,751千円	業績連動報酬(賞与	1,590千円	非金銭報酬	4,296千円)
監査役を支払った報酬	2名	10,800千円	(うち固定報酬	10,800千円	業績連動報酬(賞与	-千円	非金銭報酬	-千円)
社外取締役を支払った報酬	2名	8,400千円	(うち固定報酬	8,400千円	業績連動報酬(賞与	-千円	非金銭報酬	-千円)
社外監査役を支払った報酬	4名	9,900千円	(うち固定報酬	9,900千円	業績連動報酬(賞与	-千円	非金銭報酬	-千円)

(注) 上記には、2025年6月26日付で退任した取締役1名及び監査役2名を含んでおります。

役員ごとの連結報酬等の総額等
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、記載しておりません。

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

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

(役員の報酬等の決定方針及びその決定方法)
当社は、取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針を定めており、その概要は以下のとおりであります。
ア 当社の取締役の報酬は、企業の持続的な成長と企業価値の向上を図るインセンティブとして十分に機能し得る報酬体系とし、個々の報酬について、その経験・役位・職務内容・責務等に応じた水準となるよう設定することを基本方針としております。具体的には、業務執行取締役の報酬は、固定報酬(基本報酬)、業績連動報酬等(賞与)及び非金銭報酬等(株式報酬)により構成し、監督機能を担う社外取締役については、その職務を鑑み、基本報酬のみを支払うこととしております。
イ 当社の取締役の基本報酬は、月別の固定報酬とし、その経験・役位・職務内容・責務等に加え、当社の業績・従業員給与水準等も考慮しながら、総合的に勘案して決定するものとしております。
ウ 当社の取締役の業績連動報酬等は、事業年度ごとの業績向上に対する意識を高めるため業績指標を反映した現金報酬とし、各事業年度の連結経常利益の額及び目標値に対する達成度合いを勘案して取締役会で決定する額を賞与として毎年、一定の時期に支給しております。
エ 非金銭報酬等は、当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、株主の皆様との一層の価値共有を進めるため譲渡制限付株式報酬とし、各事業年度の連結経常利益の額及び目標値に対する達成度合いを勘案して取締役会で決定する株数を毎年、一定の時期に付与しております。
オ 業務執行取締役の種類別の報酬割合については、業績により変動する業績連動報酬等(賞与)及び非金銭報酬等(株式報酬)の額により変わるため具体的な割合は定めないものとしております。ただし、業務執行取締役の基本報酬と業績連動報酬等(賞与)、非金銭報酬等(株式報酬)の報酬構成割合については、その客観性・妥当性を担保するため取締役会の下に設置する指名・報酬委員会に原案を諮問し答申を得た上で決定するものとしております。
カ 個人別の報酬額について、取締役会決議に基づき、代表取締役社長がその具体的内容について委任を受けるものとし、その権限の内容は、各取締役の基本報酬の額及び各取締役の賞与の評価配分としております。手続きとしては、人事担当役員が個人別の報酬額について報酬の決定に関する方針に基づき算定し、代表取締役社長に提案いたします。代表取締役社長は内容を精査し、客観性・公平性を担保するため指名・報酬委員会に原案を諮問し答申を得た上で決定するものとしております。
なお、株式報酬は指名報酬委員会の答申を踏まえ、取締役会で取締役個人別の割当株式数を決議しております。
また、その決定方法は、2022年6月24日開催の取締役会における決議によっております。
なお、当事業年度における当社の役員の報酬等の額の決定過程における取締役会の活動は、上記決定方針に基づき、審議した内容を決議しております。

(取締役及び監査役の報酬等についての株主総会の決議に関する事項)
ア 取締役の報酬限度額は、2006年6月29日開催の第47期定時株主総会において年額3億円以内と決議されております(使用人兼務取締役の使用人分給与とは含まない)。当該定時株主総会終結時点の取締役の員数は11名であります(社外取締役はおりません)。
イ 監査役の報酬限度額は、2005年6月29日開催の第46期定時株主総会において年額40百万円以内と決議されております。
当該定時株主総会終結時点の監査役の員数は4名(うち、社外監査役は3名)であります。
ウ 取締役の譲渡制限付株式報酬限度額は2022年6月24日開催の第63期定時株主総会において年額15百万円以内と決議されております。
当該定時株主総会終了時点の対象取締役員数は6名(社外取締役2名を含まず)であります。

(業績連動報酬等に関する事項)
当社は、業績連動報酬として取締役に対して賞与を支給しております。
業績連動報酬の額の算定の基礎として選定した業績指標の内容は、連結経常利益の額であり、当該業績指標を選定した理由は、事業年度ごとの業績向上に対する意識を高め、単年度の業績指標の目標値とするためであります。また、業績連動報酬等の額の算定方法は、連結経常利益の額及び目標値に対する達成度合いに応じた算定方法としております。

(非金銭報酬等)
当社は、非金銭報酬として取締役に対して(社外取締役を除く)譲渡制限付株式を付与しております。

非金銭報酬の額の算定の基礎として選定した業績指標の内容は、連結経常利益の額であり、当該業績指標を選定した理由は、事業年度ごとの業績向上に対する意識を高め、単年度の業績指標の目標値とするためであります。また、非金銭報酬の額の算定方法は、連結経常利益の額及び目標値に対する達成度合いに応じた算定方法としております。

(取締役の個人別の報酬等の内容の決定に係る委任に関する事項)

当社においては、取締役会の委任決議に基づき代表取締役社長が取締役の個人別の報酬額の具体的内容を決定しております。

その権限の内容は、各取締役の基本報酬の額及び各取締役の賞与の評価配分であり、これら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領域や職責の評価を行うには、代表取締役社長が最も適しているからであります。

取締役会は、当該権限が代表取締役社長によって適切に行使されるよう、その客観性・妥当性を担保するため取締役会の下に設置する指名・報酬委員会に原案を諮問し答申を得た上で取締役の個人別の報酬額が決定されていることから、取締役会はその内容が決定方針に沿うものであると判断しております。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

現在、当社において社外取締役及び社外監査役の職務を補佐する選任の担当者は設置しておりませんが、取締役会の開催に当たっては、事前に社外取締役及び社外監査役に資料等の配付及び説明を行っております。

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

「業務執行、監査・監督機能強化に係る取り組みと状況」

当社の経営機関制度は、会社法で規定されている株式会社の機関である取締役会と監査役会を基本とし、必要に応じて経営会議を開催することにより意思決定を行っております。また、執行役員制度による業務執行機能の強化を行い、迅速かつ柔軟な組織運営を図っております。

(1) 取締役会

取締役会は、本書提出日現在8名(社内6名)で構成され、経営の基本方針及び経営に関する重要事項の決定並びに取締役の職務の執行を監督する機関と位置付け、月1回及び必要に応じ開催し、十分議論の上的確かつ迅速に意志決定できる機関となっております。

なお、当社は、コーポレート・ガバナンスの一層の強化を図り、組織経営における責任体制の明確化の観点から、執行役員制度を2007年6月28日より採用しております。

執行役員制度の導入を通じて取締役数を限定することで、経営環境の変化に迅速に対応できる取締役会の効率的運営を確保し、取締役会の「経営の意思決定及び職務の執行監督機能」と執行役員の「業務執行機能」という各々の機能強化を図ることを目的としております。

(2) 指名・報酬委員会

指名・報酬委員会は、取締役4名(うち社外取締役2名)社外監査役3名で構成され、取締役会からの諮問に基づき、取締役の選任および解任並びに取締役の報酬等について審議し、取締役会に対して助言・提言を行う機関となっております。

(3) 監査役会

当社は監査役会制度を採用しております。監査の重要性及び透明性を重視し、本書提出日現在監査役4名のうち社外監査役を3名とし、強い監督機能を持たせる構成となっております。取締役会等の重要会議に出席するほか、月1回及び必要に応じ監査役会を開催し、監査に関する重要な事項を十分議論し、取締役の職務遂行を監査しております。

(4) 経営会議

経営会議は必要に応じて随時開催し、常務取締役以上をもって構成され、必要に応じ審議に係る者の出席を求め業務遂行上の重要事項の審議並びに報告を行っております。

(5) 会計監査の状況

当社は、EY新日本有限責任監査法人との間で監査契約を締結し、定期監査のほか会計上の課題について随時協議検討し、適正な会計処理に努めております。

・業務を執行した公認会計士の氏名は以下のとおりであります。

指定有限責任社員 業務執行社員 公認会計士 根津 美香(継続監査年数3年)

指定有限責任社員 業務執行社員 公認会計士 海上 大介(継続監査年数4年)

同監査法人は、自主的に業務執行社員について、当社の会計監査に一定期間を超えて関与することのないよう措置をとっております。

・会計監査業務に係った補助者の構成は、以下のとおりであります。

公認会計士7名、会計士試験合格者等8名、その他8名であります。

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

1. 企業統治の体制及び採用について

当社の企業統治体制は、経営の健全性、透明性、効率性の確保という観点から、コーポレート・ガバナンスの充実に取り組んでおり、現在、株主総会・取締役会・監査役会などの機能の充実に図っております。企業統治体制における各機関がもつ責務・役割等を強く意識し、同時に独立性を有する監査・監督を行うことにより、十分経営の健全性・透明性を確保できるものとなっております。

当社の経営機関制度は、会社法で規定されている株式会社の機関である取締役会と監査役会を基本とし、必要に応じて経営会議を開催することにより意思決定を行っております。また、執行役員制度による業務執行機能の強化を行い、迅速かつ柔軟な組織運営を図っております。

これらにより、経営の意思決定及び職務の執行監督機能と、執行役員の業務執行機能を監督する機能を持つ取締役会に対し、監査役4名のうち社外監査役を3名とすることで経営への監視機能を強化しております。コーポレートガバナンスにおいて、外部からの客観的、中立の経営監視が重要と考えており、社外取締役2名及び社外監査役3名による監督・監査が実施されることにより、外部からの経営監視機能が十分に機能する体制が整っているため、現状の体制としております。

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	当社は、株主が十分な議案の検討時間を確保できるよう、招集通知の発送早期化に努めております。
集中日を回避した株主総会の設定	株主総会は株主との建設的な対話の場であるとの認識から、より多くの株主が株主総会に出席できるよう、当社は毎年株主総会集中日と予測される日を避けた開催日の設定を行っております。
電磁的方法による議決権の行使	インターネットによる議決権の行使を可能としております。

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
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	年2回証券アナリスト向けに決算説明会を開催しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	<URL> https://central-gd.co.jp/ir-information/ 当社ホームページに、決算情報、適時開示資料、決算短信、有価証券報告書等の投資家向け情報を掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	総務部広報課を担当部署としており、IR責任者はIR担当取締役であります。	

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	企業行動憲章に、『お客様はもちろんのこと、株主・お取引先・従業員・地域社会など、さまざまなステークホルダーのご協力とご支援があって、事業活動が成り立っているということを忘れてはなりません。 我々の事業は、常に社会と密接に関わっており、また、社会に育まれているということです。社会とのつながりを自覚し、ステークホルダーとの対話を通じて、透明性の高い事業活動を続けていきます』と規定しております。

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、会社法及び会社法施行規則に基づき、次のとおり、当社の業務の適性を確保するため体制を整備しております。

内部統制システムの整備に関する基本方針。

- 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文書(取締役会議事録・稟議書等)は、「文書取扱要領」に基づいて保存及び管理を行う。
- 損失の危険の管理に関する規程その他の体制
ア. 代表取締役社長の直轄部として「監査部」を設置しており、定期的な業務監査を実施する。
イ. コンプライアンス、環境、災害、品質等、組織横断的リスクが発生した場合の全社対応は、本社総務部が行う。
ウ. 新たに生じたリスクに対応するため、必要に応じ、代表取締役社長から全社に示達するとともに、速やかに対応責任者を定める。
エ. 法令遵守を会社の基本方針とし、コンプライアンス規則にこれを定める。
- 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
ア. 取締役の業務執行状況は毎月の定例取締役会で報告する。
イ. 取締役会規則による付議基準に該当する事項については、すべて取締役会に付議することを遵守し、事前に議題に関する十分な資料が全役員に配布される体制をとるものとする。

- ウ.職務権限規程、業務分掌規程等に基づいた権限委譲を行い、各レベルの責任者が意思決定ルールに則り業務を遂行する。
4. 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
- ア. 当社は、コンプライアンスを経営の基本方針とするコンプライアンス規則を定めており、全役職員は、コンプライアンス規則を忠実に実行するものとする。
- イ. 万一コンプライアンスに関連する事態が発生した場合には、本社総務部長を通じて社長、取締役会、監査役会に報告される体制を構築する。
- ウ. コンプライアンス研修体制を構築し、それを通じて使用人に対しコンプライアンスの遵守と内部通報制度の周知徹底を図る。
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
- ア. グループ全体のガバナンス体制を構築するため、関係会社管理規定に基づき、子会社であるセントラルライフ株式会社の業務の適正化を確保する。
- イ. 子会社のリスク情報の有無を監査するために監査部が、定期的に子会社の監査を実施する。
6. 監査役がその職務の補助を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体制
- ア. 監査役・監査役会の職務を補助するために監査役が補助すべき使用人を置くことを求めた場合は、取締役の指揮命令に属さない専任スタッフを配置する。この場合、当該スタッフは、監査役の指揮命令に従う。
- イ. 前項の具体的な内容については、監査役の意見を聴取し、決定する。
7. 前号の使用人の取締役からの独立性に関する事項
- 監査役会の職務を補助するスタッフの任命・異動については、監査役会の同意を必要とする。
8. 取締役及び使用人が監査役に報告するための体制その他の監査役への報告に関する体制
- 取締役及び使用人は、監査役監査規則の定めるところに従い、各監査役の要請に応じて必要な報告及び情報提供を行うこととする。
- 主なものは、次のとおりとする。
- ・内部統制システム構築に関わる部門の活動状況
 - ・会計方針、会計基準及びその変更
 - ・社内稟議書及び監査役から要求された会議議事録の回付の義務付け
 - ・業績及び業績見込みの発表内容、重要開示書類の内容
 - ・内部通報制度の運用及び通報の内容
9. その他監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制
- 監査役は、監査役会規則に基づき職務分担を明確にし、監査役と代表取締役、会計監査人との定期的な情報交換会を開催する。
- また、監査の実効性を確保するための主要な会議に出席を求めたときは、その会議に出席できることとする。
10. 財務報告の信頼性を重視し、適正な財務情報を開示するための体制
- ア. 財務報告の作成にあたっては、一般に公正妥当と認められる会計基準に準拠し、適時・適切に情報開示を行う。
- イ. 経理・財務等信頼性のある財務報告の作成を支える部門において必要とされる知識を習得するための施策を実施する。
- ウ. 全役職員は、信頼性のある財務報告を作成するため、財務報告に係る内部統制の重要性を認識し、その整備及び運用に努める。

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. 反社会的勢力との関係を遮断し、排除するための体制
- (1) 当社は、反社会的勢力が企業活動に介入しない・させないことでステークホルダーからの信頼を維持し、業務の適切性・健全性を維持するために、2008年2月開催の取締役会にて「反社会的勢力の排除に関する規程」を制定し、本規程に則り反社会的勢力との関係を遮断・排除する。
- (2) 反社会的勢力の排除に関して、総括部署を本社総務部として社内関係部門・支社・支店が組織的対応を行い、外部専門機関との協力体制を構築する。
- (3) 反社会的勢力と万が一何らかの関係を有していることが判明した場合、速やかに関係を解消する。

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

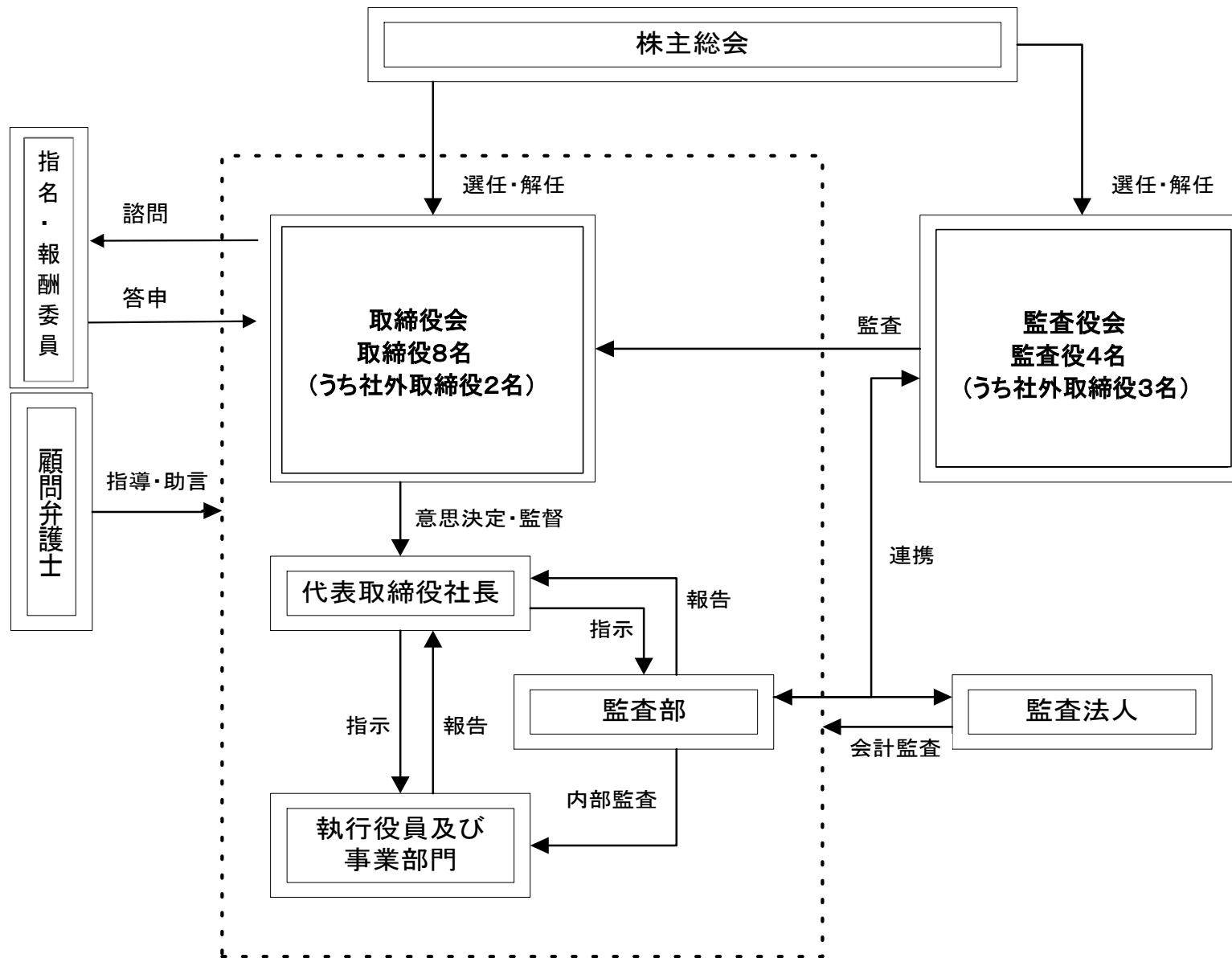
該当事項はございません。

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

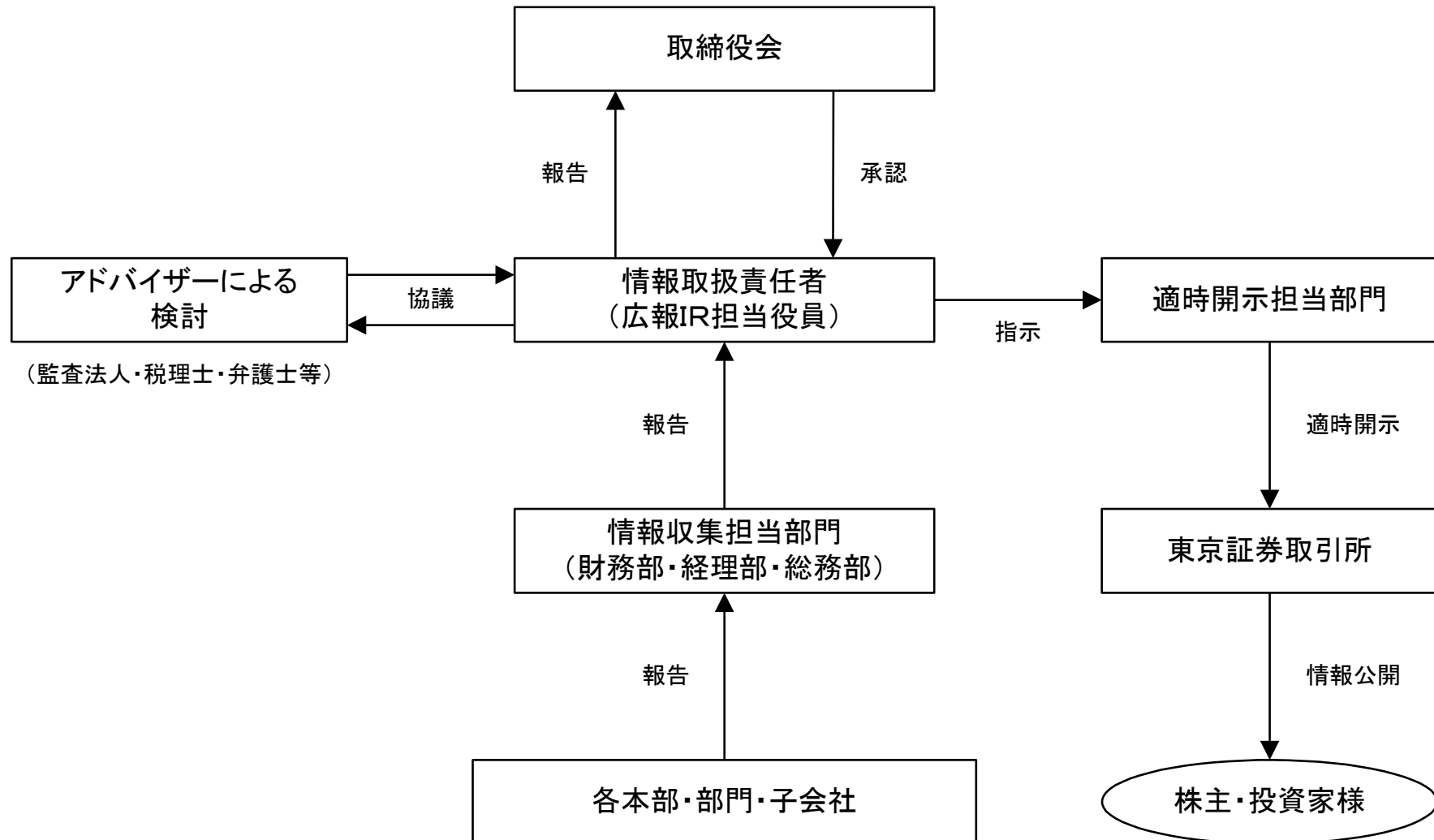
1. 適時開示にかかる企業体制

当社は、社会と密接なつながりを持ち、一般のお客様を顧客としていることから、当社に与えられた社会的な責任を遂行するにあたっては、お客様をはじめ株主・投資家及び社会全般からの信頼が不可欠であり、信用に値する企業となるべく考えております。

そのために、取締役会等の意思決定機関で決定された事項や決算情報及び報開示が必要とされる情報については、内部情報管理担当役員の一元管理のもと、関連役員・担当部署及び関連部署が連携し、会計監査人や弁護士等のチェック・助言等を経て、取締役会の承認後、適切な情報開示を行うことに努めます。



＜適時開示体制図＞



取締役のスキルマトリックス

取締役		専門性と経験					
氏名	社内/社外	企業経営	財務・会計 税務	法務 ガバナンス	人事・労務 人材開発	IT	不動産事業
田中 洋一	社内	●	●	●	●		●
紺野 拓史	社内	●	●				
田中 光太郎	社内	●			●		●
野口 知直	社内	●	●		●		●
秋草 威之	社内	●	●	●		●	
野田 英俊	社内			●	●		●
鳥山 亜弓	社外(独立)	●	●	●			
五十里 秀一朗	社外(独立)		●		●		